

“ORIENTAÇÃO SOBRE DIREITOS DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES DOS SERVIÇOS DE SAÚDE, EQUANTO GRUPO PRIORITÁRIO NA PANDEMIA DA COVID-19”: VERSÃO SINTÉTICA E EXPLICATIVA DO CONTEÚDO

APRESENTAÇÃO

- O ponto de partida e “âncora” na esfera dos direitos de trabalhadoras e trabalhadores é o seu direito à saúde. Saúde é um direito!
- A saúde é um direito constitucional: *“a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”*. (Art. 196)
- Nossa Lei da Saúde reitera que: *“a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício”* (Art. 2º da lei 8.080/90)
- Porém, *“o dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade”* (parágrafo 2º do mesmo artigo).
- A motivação e o argumento principal no atual contexto da pandemia da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) é que trabalhadoras e trabalhadores dos Serviços de Saúde são o mais numeroso e mais vulnerável grupo de risco ocupacional.
- Este risco tem se traduzido em elevada ocorrência de contaminação, adoecimento e morte pela COVID-19, nestes trabalhadores.
- Esta constatação feita em todos os países atingidos pela pandemia também se confirma, atualmente, no Brasil.
- Urge, portanto, fazer algo com e para estes trabalhadores e trabalhadoras, priorizando as medidas de prevenção, mas também dando visibilidade aos direitos trabalhistas e previdenciários decorrentes da natureza ocupacional da COVID-19 relacionada com o trabalho, com o objetivo de promover sua justa e expedida fruição.
- Este é o entendimento consensual e inequívoco da FRENTE AMPLA EM DEFESA DA SAÚDE DOS TRABALHADORES, constituída por 23 movimentos sociais, entidades de natureza sindical, instituições técnico-científicas, e por dezenas de profissionais e lideranças do campo da Saúde do Trabalhador, Saúde Coletiva, Saúde Pública, Direito do Trabalho e áreas afins.
- Esta **Nota Técnica** se constitui numa reafirmação pública e categórica destes direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, e das conseqüentes obrigações e deveres dos gestores e empregadores.

Esta **Nota Técnica** destina-se:

- a) às trabalhadoras e trabalhadores em Serviços de Saúde: enfermeiras e enfermeiros, técnicas e técnicos de enfermagem, médicas e médicos, pessoal da higienização, limpeza e alimentação, lavanderia, recepcionistas, trabalhadoras e trabalhadores de laboratórios, serviços de imagem, necrotério, vigilantes, transporte de pacientes, auxiliares de serviços gerais, e outros profissionais que prestam serviços relevantes aos pacientes internados em hospitais, unidades de pronto atendimento, serviços de urgência e emergência, unidades móveis (SAMU), Unidades Básicas de Saúde, entre outros serviços de saúde;
- b) às entidades sindicais representativas dessas categorias profissionais;
- c) aos médicos e médicas do trabalho e outros integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT);
- d) aos empregadores de serviços de saúde públicos e privados;
- e) sociedade em geral, aos meios de comunicação, entre outros.

OBJETO DESTA NORMA TÉCNICA CONJUNTA

- A COVID-19 é uma doença infecciosa, cujos critérios clínicos e laboratoriais foram estabelecidos pelas autoridades de saúde e são amplamente conhecidos.
- No entanto, é ainda escassa (e às vezes ausente) a visibilidade pública da COVID-19 relacionada ao trabalho, condição que implica direitos dos trabalhadores e obrigações dos empregadores, claramente previstos na legislação brasileira.

- Para que uma doença ou agravo à saúde seja considerado “relacionado ao trabalho”, ou “do trabalho” ou “profissional”, deve ser investigado o nexo de causalidade (“nexo causal”) entre a doença ou agravo, e a natureza das atividades exercidas no trabalho.
- No caso da COVID-19 (como de outras doenças infecciosas graves) o “nexo causal” é claramente caracterizado pela efetiva exposição ocupacional, intrínseca à natureza das atividades exercidas em Serviços de Saúde, as quais propiciam – aliás, obrigam – o contato direto ou indireto com pacientes com a doença COVID-19.
- A exposição ocupacional que ocorre nos Serviços de Saúde não se limita aos profissionais de saúde (senso estrito), mas se estende a todos os trabalhadores e trabalhadoras envolvidos no processo de trabalho, acima exemplificados.
- A caracterização da existência de “nexo causal” entre COVID-19 e o trabalho implica o direito de exigir que sejam tomadas as providências administrativas decorrentes, segundo a natureza do vínculo e do regime de Previdência Social.
- Para trabalhadores regidos pela CLT (“celetistas”), segurados pelo Regime Geral de Previdência Social (INSS), deve ser aberta uma Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), segundo determina a Lei 8.213/91.
- Para servidores públicos ‘estatutários’ (federal, estaduais e municipais) devem ser seguidas as respectivas prescrições de comunicação (notificação) de doenças relacionadas ao trabalho.
- O direito dos trabalhadores segurados corresponde ao dever, à responsabilidade, e à obrigação dos gestores e prepostos dos empregadores, sejam públicos ou privados.

MEDIDAS GERAIS DE CARÁTER PREVENTIVO

- As medidas de prevenção da exposição sempre devem ser priorizadas. Elas são muito importantes!
- As medidas de prevenção, coletivas e individuais, estão preconizadas em diferentes normas técnicas, documentos e orientações universais e oficiais, e devem ser amplamente conhecidas, e adotadas por todos.
- Embora pareça óbvio, torna-se mandatário reiterar o direito ao acesso e uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), apropriados e em boas condições, segundo normas técnicas e recomendações oficiais, nacionais e internacionais.
- O direito ao acesso e uso de EPI apropriado e em boas condições implica o dever e obrigação dos gestores e empregadores de fornecer e garantir sua eficiência e qualidade protetoras, considerando a extremamente elevada capacidade de infecção do vírus responsável pela doença COVID-19.
- Reiteram-se, portanto, preceitos básicos, apesar de estabelecidos em várias normas, como a NR 32.2.4.7, entre outras.
- Para prevenir a COVID-19 relacionada ao trabalho, o uso de EPI tecnicamente indicado é necessário, porém a sua utilização não é suficiente! Muitas outras medidas gerais, administrativas e gerenciais, de organização do trabalho e de adequação dos ambientes de trabalho fazem parte do elenco de medidas preventivas.
- Estas medidas de caráter preventivo mais geral devem, também, ser consideradas como direito dos trabalhadores e trabalhadoras, e como dever e obrigação dos empregadores e seus prepostos.
- Trabalhadoras e trabalhadores no exercício de cargos ou funções de supervisão ou chefia devem atentar para suas obrigações e deveres éticos, isto é, de prover e não impedir o acesso a medidas de caráter preventivo, pelos trabalhadores e trabalhadoras sob sua supervisão ou chefia.
- Trabalhadores e trabalhadoras com mais de 60 anos, ou com comorbidades já definidas pelas autoridades sanitárias, devem ficar em casa, de onde poderão realizar atividades remotas ou teletrabalho.
- Esta importante medida deve ser considerada como um direito de quem trabalha, e como um dever e obrigação do empregador.
- Também, o exercício deste direito deve ser considerado como dever ético dos gestores, chefes ou supervisores.
- Caso seja indispensável a presença de trabalhadoras e trabalhadores pertencentes a algum grupo de risco, no local habitual de trabalho, deve ser priorizado trabalho interno, sem contato com clientes ou pacientes, em local reservado, arejado e higienizado ao fim de cada turno de trabalho;
- Trabalhadoras e trabalhadores, candidatos a emprego ou em vias de contratação, em quaisquer contextos, mas principalmente no contexto de pandemia da COVID-19, deverão exigir que seus contratos sejam formais e que sigam todas as obrigações previstas na legislação trabalhista.

- A contratação provisória ou informal não deverá ser aceita.
- Esta recomendação também é aplicável aos que já estão trabalhando.
- Todos trabalhadores e trabalhadoras têm direito de receber informações do empregador e seus prepostos, sobre os riscos para a saúde, presentes no trabalho, e sobre as medidas de prevenção adotadas pela organização empregadora.
- Além da legislação trabalhista, este é um direito assegurado pela Convenção no. 155 (1981), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil (1994).
- Todos trabalhadores e trabalhadoras têm direito à capacitação e treinamento prévios e continuados, com base nas informações sobre riscos ocupacionais e medidas de prevenção adotadas pela organização;
- Além da legislação trabalhista, este é, também, um direito assegurado pela Convenção no. 155 (1981), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil (1994).
- Todos trabalhadores e trabalhadoras têm direito a ter locais apropriados para a troca de roupas pessoais por vestimentas e uniformes profissionais (e vice versa), nos locais de trabalho.
- Têm, também, o direito de utilizar armários individuais para deixar suas roupas pessoais, e não as misturar (e contaminar) com os uniformes e roupas de trabalho.
- Em tempos de pandemia, é ainda mais importante seguir protocolos rigorosos de troca de roupas e de higienização.
- Reitera-se que, além dos EPI, uniformes e roupas profissionais devem ser fornecidos pelo empregador (sem ônus para o trabalhador/ a trabalhadora), e que jamais estas roupas e uniformes profissionais devem ser levados para casa; muito menos lavados ou higienizados em casa. É obrigação do empregador prover a limpeza, troca, manutenção das roupas e vestimentas de trabalho.
- Reiteram-se, portanto, preceitos básicos, já estabelecidos em várias normas técnicas e legais, como a NR 32.2.4.6.3 e 4, entre outras.
- Reitera-se o direito do acesso e uso de locais de higiene pessoal e sanitários limpos e higienizados.
- Em contexto de pandemia por doença de alta capacidade de transmissão, e não sendo possível o isolamento social absoluto, devido à natureza das atividades, reitera-se a importância de evitar locais de aglomeração de pessoas, seja no transporte público, seja em refeitórios ou outros espaços comuns, de dentro dos locais de trabalho.
- Medidas administrativas e organizacionais podem melhorar os fluxos de trabalho, como estratégia de diminuir contatos pessoais, com risco de contágio.
- São essenciais e obrigatórias medidas de higienização sistemática dos locais de trabalho, tais como consultórios, sala de procedimento, banheiros, camas, macas, ambulâncias, mesas de trabalho, periféricos de computadores (teclados, mouses etc.), prontuários, estetoscópios, aparelhos de pressão e outros instrumentos de trabalho, de modo a reduzir o risco de contágio dos trabalhadores e trabalhadoras dos serviços de saúde, bem como o de, inadvertidamente, transmitir de um paciente a outro.
- O contexto epidemiológico de epidemia e pandemia da COVID-19 recomenda a adoção de medidas administrativas no sentido antecipar procedimentos de seleção e recrutamento de trabalhadoras e trabalhadores, com três finalidades importantes;
 - (a) evitar a sobrecarga de trabalho gerada pela demanda atual e pela elevação acentuada da demanda, própria do momento pandêmico da doença;
 - (b) ter profissionais capacitados para substituir os que estão adoecendo e necessitam de imediato afastamento (nunca inferior a 14 dias).
 - (c) evitar que a escassez de trabalhadoras e trabalhadores em Serviços de Saúde venha a se tornar motivo para não respeitar direitos a pausas, a repouso remunerado, e motivo para adotar escalas de trabalho em turnos que sejam erradas do ponto de vista ergonômico e prejudiciais à saúde de quem trabalha.
- Na prevenção da fadiga e do estresse laboral, as medidas acima descritas são necessárias, ainda que insuficientes.
- Trabalhadoras e trabalhadores têm o direito de pleitear providências objetivas e claras, no sentido de prevenir e combater o assédio moral no trabalho, a estigmatização dentro dos locais de trabalho, e outras expressões de violência no trabalho.
- Trabalhadoras e trabalhadores podem e devem exercer o direito à recusa ao trabalho, se e quando as condições de trabalho forem claramente inadequadas, inseguras ou houver evidente negligência por parte dos empregadores públicos ou privados, com risco sério à saúde e à vida de quem trabalha.

- Trabalhadoras e trabalhadores podem e devem exercer o direito de denúncia às autoridades competentes, frente a condições inadequadas, inseguras ou de evidente negligência, em especial, após comunicação aos gestores e responsáveis dentro da organização empregadora.
- Além da legislação trabalhista, estes são direitos assegurados pela Convenção no. 155 (1981), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil (1994).
- Quase todos os Códigos de Ética das profissões de saúde regulamentadas incluem disposições de natureza similar, caracterizando a denúncia como direito e como obrigação.
- Deve haver clareza e visibilidade sobre quem são as “autoridades competentes”: Ministério da Saúde, Vigilância da Saúde (Federal, Estadual, Municipal); Auditoria Fiscal do Trabalho ; Sindicatos das respectivas categorias profissionais, Conselhos Profissionais, entre outros.
- Cuidar de quem cuida, é fundamental! Direito e obrigação.
- A saúde de quem trabalha no “front” dos Serviços de Saúde, em contato com pacientes e clientes com suspeita ou doença COVID-19, precisa ser constantemente monitorada.
- Para monitorar a sua própria saúde, valorize o controle da temperatura corporal, bem como a presença de sintomas e queixas, não os menosprezando, nem os subestimando. Avalie e os registre por escrito.
- Mais do que um direito individual de quem trabalha, é uma obrigação indelegável e intransferível, dos SESMT, onde houver, ou de outros órgãos responsáveis pela saúde de trabalhadoras e trabalhadores nas organizações.
- Os exames médicos sistemáticos, previstos em normas legais, devem ser executados e interpretados sob o conceito de ‘vigilância da saúde’, isto é, com finalidades protetoras de quem trabalha. É um direito do trabalhador e da trabalhadora, e é uma obrigação do empregador.
- Os exames médicos sistemáticos começam na admissão, prosseguem com periodicidade estabelecida em norma; devem ser realizados no retorno ao trabalho após afastamento por doença, principalmente se o afastamento foi por quarentena vinculada ao COVID-19. Você também tem o direito de fazer o exame médico demissional, se está há mais de 6 meses sem realizar exame médico ocupacional.
- Os exames médicos devem ser realizados segundo os princípios do Código Internacional de Ética das Profissões de Saúde (ICOH), sempre com finalidade de inclusão, e jamais como instrumento de discriminação e exclusão.

Além destas orientações, fique atento às orientações das autoridades sanitárias, e, principalmente, às orientações do sindicato de sua categoria profissional.

DIREITOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS PORTADORES DE COVID-19

- No atual contexto de pandemia, trabalhadoras e trabalhadores com febre, tosse, mal-estar e dispneia (falta de ar) devem ser consideradas/os como suspeitos de COVID-19 e imediatamente afastadas/os do trabalho.
- Em trabalhadoras e trabalhadores de Serviços de Saúde, todos os quadros gripais deverão ser tratados, preventivamente, como se fossem COVID-19, até prova em contrário, com exame médico e/ou laboratorial.
- Os afastamentos do trabalho não podem acarretar perdas salariais, devendo ser comunicados segundo as normativas dos distintos sistemas previdenciários.
- Embora a COVID-19 não esteja nominalmente mencionada na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, elaborada e instituída pelo Ministério da Saúde, em 1999 (pois ela não era conhecida antes do final de 2019), conceitualmente ela deve ser considerada uma “doença relacionada ao trabalho”, quando diagnóstica em trabalhadoras e trabalhadores de Serviços de Saúde.
- Esta orientação também se aplica a outras atividades rotuladas como “essenciais”, em que haja exposição ocupacional e que a natureza das atividades obrigue o contato direto ou indireto com portadores de COVID-19.
- Todos os profissionais de saúde - médicos e todas as profissões de saúde - têm a obrigação de comunicar (notificar) os casos suspeitos e os confirmados às autoridades sanitárias do seu município e estado; acionar, por todos os meios, o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN-MS) - http://www.saude.gov.br/sinan_net - e suas atualizações durante a pandemia.
- O procedimento de notificação deve ser seguido das orientações a todas as pessoas envolvidas:
 - a) sobre a necessidade do isolamento imediato por 14 dias;
 - b) dependendo do quadro clínico, deve ser providenciado o encaminhamento para os serviços de saúde de referência indicados, seguindo os protocolos oficiais vigentes.

PROCEDIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E EMISSÃO DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

- Por se constituir em “doença relacionada ao trabalho”, a COVID-19, diagnosticada em trabalhadoras e trabalhadores de Serviços de Saúde (com a abrangência já adotada neste texto) “celetistas”, deve ser caracterizada como “doença profissional” ou “doença do trabalho”, tendo em vista as condições em que o trabalho é realizado, isto é, com exposição ocupacional em função da natureza do trabalho.
- Esta caracterização está, inequivocamente, fundamentada nos artigos 19 e 20 da Lei 8.213/91.
- Como consequência da caracterização como “doença profissional” ou “doença do trabalho”, a COVID-19 deve ser comunicada à Previdência Social, por meio da emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT).
- A COVID-19 “relacionada ao trabalho”, quando diagnosticada em servidores públicos “estatutários”, deve ser notificada aos respectivos regimes de Previdência, seguindo os procedimentos estabelecidos para “acidentes do trabalho” e “doenças do trabalho” ou “doenças profissionais”..
- Segundo a legislação, a emissão de CAT é obrigação do empregador, e pode ser feita pelo sistema informático da Previdência Social.
- Contudo, a mesma lei estabelece que a CAT também pode ser emitida pelo próprio segurado, pela entidade sindical competente, pelo médico que fez o diagnóstico ou cuida do segurado, ou por qualquer outra autoridade pública.
- No entanto, a comunicação feita por outros (acima mencionados) não exime a empresa de sua responsabilidade pela falta do cumprimento da sua obrigação de comunicar.
- O registro da COVID-19 como “doença profissional” ou “doença do trabalho” (na lei 8.213/91 equiparada a acidente do trabalho) não deve ser visto como um detalhe administrativo ou burocrático. Antes pelo contrário, trata-se de um direito do segurado, que irá repercutir na natureza do benefício que o segurado faz jus, (“benefício acidentário” - B91), se o afastamento durar mais de 15 dias.
- Analogamente, afastamentos superiores a 15 dias, quando de natureza “acidentária” (B91) asseguram o direito à estabilidade mínima de 12 meses (1 ano). Portanto, é um direito que não pode ser desqualificado, sobretudo em contexto de pandemia, como o atual.
- O empregador que não informar a ocorrência de doença profissional ou do trabalho à Previdência Social, dentro do prazo legal, estará sujeito à aplicação de multa.
- O prazo estabelecido na norma legal é de até o dia útil seguinte ao da ocorrência, e em caso de morte, de imediato.
- Toda a documentação referente ao diagnóstico de COVID-19 “relacionada ao trabalho”, assim como como cópia da CAT e de outros documentos relacionados deve sempre ser guardada, pois poderá ser útil no seguimento da concessão dos benefícios previdenciários a que faz jus.
- A Organização Mundial da Saúde (OMS) também reconhece e recomenda que a COVID-19 em trabalhadoras e trabalhadores dos Serviços de Saúde, com exposição ocupacional, deve ser caracterizada como “relacionada ao trabalho” ou “do trabalho”, para todos os fins assistenciais e previdenciários.
- Segundo o Código Penal brasileiro (art. 269) o médico que deixar de comunicar uma doença de notificação compulsória está sujeito à detenção de seis meses a dois anos, além de multa.
- Segundo o Código de Ética Médica, é proibido aos médicos “deixar de colaborar com as autoridades sanitárias ou infringir a legislação pertinente”. (Art. 21 do CEM/2019)
- A condição epidêmica e endêmica da COVID-19 não exclui sua natureza ocupacional em trabalhadoras e trabalhadores com evidente exposição ocupacional determinada pela natureza do processo de trabalho em Saúde.
- Reitera-se aqui, de forma inequívoca, que não cabe qualquer outra interpretação que tente descaracterizar esta condição e o correspondente direito previdenciário, sendo considerada descabida e equivocada a tentativa de aplicar o conceito de “doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva”, prevista no artigo 20 da Lei 8.213/91.
- Aliás, o mesmo artigo da referida lei confirma o entendimento aqui explicitado: “salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”.

A maior parte das orientações desta Nota Técnica, num primeiro momento direcionadas a trabalhadoras e trabalhadores em Serviços de Saúde (com a abrangência anteriormente definida) aplica-se, também, a outras categorias ocupacionais que têm exposição ocupacional, em especial àquelas consideradas como “serviços essenciais” no atual contexto da pandemia.