

## NOTA ORIENTATIVA

A Assessoria Jurídica do SINDICONDOMÍNIO/DF, com a finalidade de dar conhecimento a seus representados, sobre as consequências que podem advir em razão da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em relação à classificação da contaminação do covid-19, como doença laboral, vem se manifestar nos termos que seguem abaixo.

O Governo Federal editou a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que dispunha sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Dentre outras questões constantes na MP, o Poder Executivo positivou no art. 29, que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não seriam enquadrados como doenças ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal, *in verbis*:

*Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.*

Contudo, o plenário do Supremo Tribunal Federal, quando da apreciação dos pedidos constantes nas ADIs 6.342 e 6.344, por maioria, entenderam por suspender a eficácia do artigo 29, que não considerava doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pelo coronavírus.

O voto lançado pelo ministro Alexandre de Moraes, que foi seguido pela maioria dos ministros do STF, asseverou que “o artigo 29, ao prever que casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexos causal, ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco.”

A decisão do STF expôs todos os empregados a um risco quase incalculável, pois, teoricamente, transferiu ao empregador o ônus de comprovar que a contaminação dos empregados pelo coronavírus, se deu em ambiente diverso do local de trabalho, ou seja, uma obrigação quase impossível de cumprir.

Como o empregador irá comprovar que o empregado contaminado pelo coronavírus foi exposto ao vírus fora do ambiente de trabalho? A resposta é devastadora para o empregador, pois a prova a ser produzida é quase impossível, vez que o coronavírus (covid – 19) não possui um GPS que indique o local e horário que adentrou no corpo humano.

De maneira diametralmente oposta ao “desespero” do empregador, o empregado com a decisão do STF ficou bem protegido, pois, em teoria, independentemente de onde foi contaminado, sua doença será considerada ocupacional, desde que não esteja afastado do trabalho, por motivos de férias ou suspensão do contrato de trabalho.

O grande problema é que as consequências jurídicas para o empregador, em relação à doença ocupacional em um período de pandemia, é que o passivo trabalhista pode “quebrar” o empregador, dependendo o número de empregados contaminados e que tiveram sequelas temporárias, permanentes e até chegaram ao óbito.

De qualquer sorte, após a decisão do STF, todos os empregadores passaram a ter a obrigação de informar à Previdência Social, por intermédio da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, a doença ocupacional oriunda do coronavírus.

As informações recebidas pelo INSS por meio da CAT são utilizadas para identificar os riscos envolvidos em cada atividade laboral. Porém, em momentos de pandemia o risco não se dá somente pela atividade.

Não se pode deixar de destacar que as informações da CAT são utilizadas para determinar o grau de risco para a cobrança da contribuição do INSS.

Após emitida a CAT, o empregado já comprovou, pelo menos em teoria, ter sofrido doença ocupacional, acarretando assim, o direito de receber o [auxílio doença acidentário](#), bem como, após retorno do afastamento o empregado terá direito à estabilidade no emprego pelo prazo de um ano.

Daí todos os empregadores devem adotar todas as medidas cabíveis, pois assim irão mitigar o risco.

Caso seja comprovada a não observância das regras de segurança, por conduta negligente da empresa, colocando em risco a integridade física dos seus empregados, o problema pode ser muito maior, pois a própria Previdência Social poderá requerer em juízo, o ressarcimento do benefício pago ao empregado acometido pela doença ocupacional.

Contudo, se na particularidade do caso, por exemplo, ficar evidenciada a culpa exclusiva do empregado por ter contraído Covid-19, o empregador poderá afastar sua responsabilidade pela contaminação pelo coronavírus.

Caso o empregador venha a ser condenado pela doença ocupacional, os valores poderão acarretar a obrigação de pagamento de centenas de milhares de reais, podendo chegar a ultrapassar milhões.

Sobre o tema destacamos uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que condenou o empregador apenas em danos materiais.

*A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que um banco pague em parcelas mensais a reparação por danos materiais, em valor superior a R\$ 1 milhão, a uma técnica de processamento de dados por doença ocupacional. Decisão anterior, do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), havia condenado o banco ao pagamento da indenização em parcela única.*

*Para a relatora do recurso do banco, ministra Maria Cristina Peduzzi, o pagamento parcelado, além de menos gravoso ao empregador, é vantajoso para a trabalhadora, pois preserva a situação financeira ao longo do tempo. Segundo a magistrada, é baixo o risco de inadimplemento das parcelas mensais, considerando-se o porte financeiro do banco empregador.*

*A técnica se aposentou por invalidez aos 36 anos por ter adquirido LER/DORT devido a atividades repetitivas desenvolvidas no banco. O valor fixado pelo TRT, de R\$ 1.033.830, levou em conta o salário recebido pela bancária multiplicado pelos meses até ela completar 79 anos, com a aplicação de um redutor para pagamento de uma só vez.*

*O banco, no recurso ao TST, afirmou que a pensão vitalícia em parcela única não atende ao objetivo de restabelecer as condições anteriores à incapacidade, nem garante a estabilidade e a subsistência prolongadas. Alegando que o pagamento geraria enriquecimento ilícito da trabalhadora, requereu a redução à metade do valor da indenização e seu pagamento mês a mês.*

*A ministra Cristina Peduzzi deferiu a redução do valor com base no laudo pericial, segundo o qual as atividades desenvolvidas pela técnica no banco atuaram como concausa, agravando doença de natureza degenerativa.*

*Com relação ao parcelamento, a ministra entendeu que não há, na decisão do TRT, fundamento razoável capaz de justificar o pagamento da pensão em cota única, “sobretudo diante da constatação de que, mesmo aplicada a redução de 50% pela verificação da concausa, atingiria o elevado valor de R\$ 516,9 mil”.*

*Peduzzi explicou que não há direito potestativo do ofendido ao pagamento de uma só vez, e considerou “adequado e equânime” o deferimento em parcelas. Os valores mensais equivalerão à metade da última remuneração da trabalhadora (R\$2.700).*

Então, o que o empregador deve fazer para tentar afastar sua responsabilidade?

Para mitigar ou afastar a responsabilidade do empregador, no caso de doença ocupacional proveniente do coronavírus, nossa orientação é que as exigências previstas na legislação sejam seguidas integralmente, nos termos que a

Secretária do Trabalho vem informando:

1. *Orientar todos trabalhadores sobre as medidas de prevenção de contágio pelo coronavírus (COVID-19), especialmente sobre a forma correta de higienização das mãos, uso correto de máscaras, luvas e outros equipamentos de proteção e sobre os demais cuidados.*
2. *Impedir a aglomeração de trabalhadores e demais pessoas nos ambientes de trabalho, com o distanciamento mínimo de 2 m (dois metros) entre as pessoas, conforme recomendações emitidas pelo Ministério da Saúde e demais órgãos locais dessa área.*
3. *Garantir que os ambientes destinados a tomada de refeições estejam em condições de conservação, limpeza e higiene e promover nos refeitórios distanciamento adequado entre as pessoas, inclusive na fila para servir os alimentos, orientando para que sejam evitadas conversas.*
4. *Divulgar os sintomas da COVID-19 e disponibilizar informações da Secretaria de Saúde com a lista dos estabelecimentos de saúde definidos que atendem os casos suspeitos.*
5. *Garantir que os ambientes de trabalho sejam mantidos bem ventilados, limpos, higienizados, com janelas e portas abertas, caso seja possível.*
6. *Adotar procedimentos de limpeza e desinfecção de objetos e superfícies existentes nos ambientes de trabalho, tocados com frequência, incluindo elevadores, corrimões, maçanetas, materiais de escritório, mobiliário, máquinas, equipamentos, computadores (em especial, mouses e teclados), celulares, etc. A frequência das ações de limpeza e desinfecção (que pode ser feita com água e sabão, álcool 70% ou outro produto desinfetante) e os produtos químicos utilizados devem garantir a eficiência dos procedimentos.*

7. *Garantir que as instalações sanitárias sejam mantidas em adequada condição de conservação, limpeza e higiene. A limpeza e higienização devem ser realizadas com a frequência necessária para manter o ambiente constantemente limpo e evitar a propagação do vírus.*
8. *Prover os lavatórios de material para a limpeza (água e sabão), e toalhas descartáveis para enxugo ou secagem das mãos com proibição expressa do uso de toalhas coletivas.*
9. *Monitorar, com auxílio do SESMT, no início da jornada de trabalho, a temperatura dos trabalhadores que permanecerão realizando as atividades. Quando não houver SESMT, atribuir a atividade para trabalhador capacitado. Realizar a medição da temperatura com termômetro infravermelho sem contato físico.*
10. *Criar e divulgar protocolos para identificação e encaminhamento de trabalhadores com suspeita de contaminação pelo novo coronavírus antes de ingressar no ambiente de trabalho. O protocolo deve incluir o acompanhamento da sintomatologia dos trabalhadores no acesso e durante as atividades nas dependências do estabelecimento.*
11. *Fornecer os Equipamentos de Proteção Individual – EPI, como máscaras de proteção, e prover o local de trabalho com os produtos e materiais de proteção e higienização, bem como orientar os trabalhadores sobre o modo correto de utilização desses equipamentos, produtos e materiais e exigir o seu uso.*
12. *Garantir a limpeza e a desinfecção dos locais de trabalho e áreas comuns no intervalo entre turnos ou sempre que houver a designação de um trabalhador para ocupar o posto de trabalho de outro.*
13. *Proibir expressamente o compartilhamento de copos, pratos e talheres não higienizados, bem como qualquer outro utensílio de cozinha.*

14. *Realizar as reuniões somente por vídeo conferência, inclusive as da CIPA, para evitar a aglomeração de pessoas no ambiente de trabalho (presencial).*

15. *SESMT e CIPA, quando existentes, devem instituir e divulgar a todos os trabalhadores um plano de ação com políticas e procedimentos de orientação aos trabalhadores para auxílio na adoção de medidas de prevenção da contaminação do ambiente de trabalho.*

16. *Garantir que os trabalhadores de empresas terceirizadas e/ou prestadoras de serviços que realizem atividades no ambiente de trabalho sejam contemplados pelas medidas de saúde e segurança destinadas aos empregados celetistas do estabelecimento, conforme previsão expressa do item 2, do Anexo II da NR-24.*

17. *Proibir o uso compartilhado de armários instalados para guarda de pertences pessoais, orientar os empregados a somente levarem o essencial para o ambiente de trabalho e garantir que os armários sejam de uso pessoal e exclusivo. Alternativamente, poderão ser adotadas outras soluções que garantam a higiene e a privacidade do trabalhador.*

18. *Manter o registro (atualizado) de todas as ações desenvolvidas pelo estabelecimento para eliminar/reduzir o risco de contaminação pela COVID-19 nos ambientes de trabalho.*

19. *Dar atenção especial aos trabalhadores responsáveis pela higienização e limpeza dos locais de trabalho, inclusive terceirizados, garantir que esses trabalhadores recebam e utilizem todos os Equipamentos de Proteção Individual – EPI necessários para o desempenho da função, assim como aqueles indicados para a prevenção da COVID-19 e orientar esses trabalhadores sobre os riscos existentes nos locais de trabalho, bem como sobre as formas de contágio e de prevenção do coronavírus. Ressalte-se que o empregador não deverá permitir o desvio de função (p.ex.: utilizar trabalhadores de*

*outros setores/atividades para a realização da higienização e limpeza dos locais de trabalho).*

*As orientações/recomendações relacionadas na presente Notificação têm seu fundamento na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, capítulo V: Da Segurança e da Medicina do Trabalho; nas Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, em especial, as Nrs: 01, 04, 05, 06 e 24 e nas recomendações do Ministério da Saúde e demais órgãos da área.*

Para que o empregador fique acobertado com provas que possam garantir uma boa defesa em caso de ajuizamento de ação trabalhista, pelo fato de o empregado ser contaminado pelo coronavírus e ter sequelas ou vir a óbito. O ideal é que o empregador siga as instruções da própria fiscalização do trabalho e tenha como comprovar:

I – Registro atualizado, assinado pelo empregador ou por seu preposto, descrevendo todas as medidas adotadas no âmbito do estabelecimento para prevenir a disseminação e o contágio da COVID-19 (conforme item 20).

II – Relação dos trabalhadores que compõem os grupos de risco (se houver), indicando qual medida foi adotada pela empresa, em relação a cada trabalhador, como forma de prevenção do contágio pela COVID-19.

III - Recibo de ciência das orientações fornecidas aos trabalhadores sobre as formas de prevenção do contágio pelo coronavírus (COVID-19).

IV - Registro fotográfico:

- a) das instruções sobre a forma correta de higienização das mãos;
- b) dos postos de trabalho e da sinalização adotada para garantir o distanciamento mínimo de 2 m (dois metros) entre as pessoas;
- c) das informações da Secretaria de Saúde com a lista dos estabelecimentos de saúde definidos que atendem os casos suspeitos disponibilizada aos empregados;
- d) dos ambientes de trabalho;
- e) das instalações sanitárias;
- f) dos lavatórios para mãos e
- g) dos vestiários e da divisão interna dos armários.

V – Comprovação das medidas adotadas para garantir o distanciamento e evitar aglomeração no momento da tomada de refeições (caso o empregador disponibilize local para refeições), bem como para garantir o maior espaçamento entre as pessoas na fila do refeitório (comprovantes das orientações fornecidas, escalas de revezamento para uso do refeitório e/ou registros fotográficos).

VI - Notas fiscais que comprovem a aquisição pela empresa de produtos para desinfecção de objetos e superfícies (sabão, álcool 70% ou outro produto desinfetante) e registro das orientações fornecidas a respeito dos procedimentos de limpeza com descrição das ações de limpeza e desinfecção e da frequência que elas são realizadas.

VII - Notas fiscais de compra e recibos de entrega aos trabalhadores de Equipamentos de Proteção Individual – EPI e de produtos e materiais de proteção e

higienização disponibilizados aos trabalhadores.

VIII – Cópia do protocolo ou registro dos procedimentos utilizados para monitoramento da temperatura dos trabalhadores e registro da divulgação dos protocolos para identificação e encaminhamento de trabalhadores com suspeita de contaminação pelo novo coronavírus antes de ingressar no ambiente de trabalho.

IX – Comprovação de que o empregador proibiu expressamente o compartilhamento de copos, pratos e talheres não higienizados, bem como qualquer outro utensílio de cozinha.

X–Comprovação de que os trabalhadores de empresas terceirizadas e/ou prestadoras de serviços que realizem atividades no ambiente de trabalho foram contemplados pelas medidas de saúde e segurança destinadas aos empregados celetistas do estabelecimento, conforme previsão expressa do item 2, do Anexo II da NR-24.”

Por fim, mas não menos importante, o SINDICONDOMÍNIO/DF orienta que todas as vezes que o empregado apresentar atestado médico para afastamento por suspeita de contaminação do coronavírus, o Condomínio deve exigir, e se for o caso, suportar com os custos, de exames laboratoriais, antes de permitir que o empregado retorne ao posto de trabalho.

Sem mais para o momento, nos colocamos à disposição para outras informações.

Brasília, 12 de agosto de 2.020

**ANTÔNIO CARLOS SARAIVA DE PAIVA**  
Presidente da Diretoria Executiva  
**SINDICONDOMÍNIO/DF**

**DELZIO JOÃO DE OLIVEIRA JUNIOR**  
OAB/DF 13.224