

# SEGURANÇA DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR E O ENFRENTAMENTO DA COVID-19

*OCCUPATIONAL SAFETY AND WORKER HEALTH AND COPING-19*

Ubaldo Almeida Silva Neto<sup>34</sup>

Kaio de Bessa Santos <sup>35</sup>

## RESUMO

O presente trabalho discute o novo momento que a sociedade vive. Já há algum tempo têm-se experimentado mudanças tecnológicas que impactam as relações de trabalho pela mudança nas rotinas de desenvolvimento do mesmo, inclusive com a substituição da mão de obra manual pela automatizada. Todavia, o cenário no final de 2019 e 2020 modificou-se pelo surgimento do vírus conhecido como COVID-19. Esta nova realidade descortina para população mundial a maior crise na saúde (pública e privada), além de grave crise econômica em muitos países. Por sua vez, a legislação trabalhista deve ser adaptada ao novo ambiente de trabalho, já que nele também ocorre a disseminação da COVID-19, sendo necessário adotar as medidas de segurança e prevenção para combater esta doença que abrange todas as regiões do país. O procedimento utilizado neste trabalho é a pesquisa bibliográfica e o método de abordagem é o dedutivo. Desse modo, a problemática tece-se principalmente na análise da publicação do Ofício Circular SEI 1088/2020/ME e no enfrentamento do estado de calamidade pública nesse novo cenário mundial.

**Palavras-chave:** COVID-19. Prevenção. Proteção. Trabalho.

## ABSTRACT

The present work discusses the new moment that society lives. Technological changes have been experienced for some time that impact labor relations by changing the development routines of the same, including the replacement of manual labor with automated labor. However, the scenario at the end of 2019 and 2020 changed with the emergence of the virus known as COVID-19. This new reality reveals to the world population the biggest health crisis (public and private), in addition to a serious economic crisis in many countries. In turn, labor legislation must be adapted to the new work environment, since it also has the spread of COVID-19, and it is necessary to adopt safety and preventive measures to combat this disease that covers all regions of the country. The procedure used in this work is bibliographic research and the approach method is deductive. Thus, the problem is mainly woven in the analysis of the publication of Circular Letter SEI 1088/2020 / ME and in the confrontation of the state of public calamity in this new world scenario.

**Keywords:** COVID-19. Prevention. Protection. Job.

<sup>34</sup> Graduando do curso de Bacharel em Direito pela Faculdade Quirinópolis (FAQUI). E-mail: ubaldoneto31@gmail.com

<sup>35</sup> (Orientador) Docente do curso de Direito da Faculdade Quirinópolis. E-mail: kaiobessaadvogado@gmail.com

## INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem como finalidade precípua analisar o Ofício Circular SEI 1088/2020/ME publicado pelo Ministério da Economia, por meio da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, da Secretaria de Trabalho e da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, que dispõe sobre as medidas de caráter geral a serem adotadas no ambiente de trabalho, tendo como objetivo fundamental o desígnio de prevenir ou diminuir o contágio da COVID-19.

A sociedade, a qual conhecíamos, passa por um período excepcional em sua evolução histórica, sendo um novo desafio de adaptação aos seres humanos, exigindo dos governantes a tomada de decisões céleres para a prevenção do empregado no mercado de trabalho. Destarte, neste exato momento, ainda deve-se observar as orientações preventivas para a segurança no trabalho em tempos de pandemia, sendo este o tema a ser discutido a seguir.

A justificativa deste estudo surge num período histórico, quando a população mundial vive a maior crise na saúde pública e privada, além da crise econômica, assim a legislação trabalhista dever ser adaptada ao novo ambiente de trabalho, já que nele pode ocorrer a disseminação da COVID-19, sendo necessário adotar as medidas de segurança e prevenção para o enfrentamento desta doença que abrange todas as regiões do país.

A temática foi escolhida com a intenção de verificar a situação legislativa publicada recentemente, ou seja, o já mencionado ofício que será estudado de forma minuciosa e outras aplicadas à temática.

Destarte, verificar-se-á que este artigo é um estudo interdisciplinar, que envolve não exclusivamente as ciências jurídicas, tais como Direito Trabalho e Direito Constitucional, vez que abrange outros campos de pesquisa como a Medicina e a Psicologia.

Por fim, apresentar-se-á a técnica de pesquisa utilizada na elaboração deste estudo, sendo a bibliográfica. O método de abordagem é o dedutivo com o emprego de doutrinas, artigos científicos, legislações, ofícios e estudos em geral, seguindo como base o procedimento bibliográfico, compilando o conhecimento de influentes juristas, fazendo-se um estudo aprofundado e rigoroso sobre a COVID-19 em todos seus ângulos e aspectos.

## 1 HISTORIOGRAFIA DO TEMA

As relações de trabalho em sentido geral estão presentes na sociedade desde os primórdios da humanidade. Pode-se referenciar a Bíblia com a suposta punição a Adão pelo descumprimento das leis divinas até então postas por Deus, sendo imposta a necessidade do trabalho para a obtenção de seu próprio sustento (MARTINEZ, 2020).

Basicamente, até então, o objetivo do trabalho era o de punição ou até mesmo castigo.

Nesse sentido, a professora Coutinho (1999, p. 7) fez a incursão etimológica da expressão “trabalho”:

Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês *travail* e o espanhol *trabajo*, remontam à sua origem latina no vocábulo *trepalium* ou *tripalium*, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal — *tripaliare* —, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana *lavoro* e a inglesa *labour* derivam de labor, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era *ponos*, que deu origem à palavra pena.

Nos tempos contemporâneos o trabalho passa a ter um novo significado, tais como qualidade de vida, dignidade da pessoa, sustento e outros. Nesse mesmo cenário crescem as necessidades de proteção do trabalhador surgindo aquela ligada à qualidade ao desenvolver seu labor, ainda protegido de riscos inerentes ao trabalho. Deste modo sustenta Martinez (2020, p. 106):

Entre os fundamentos axiológicos da sociedade brasileira estão, na forma do preâmbulo da Constituição de 1988, a segurança e o bem-estar sociais. Esses valores, compreendidos em sua dimensão mais ampla, asseguram conclusão no sentido de que a ordem social interna está comprometida com tais propósitos, sendo recorrentes evidências disso no campo laboral. Perceba-se que entre os direitos sociais estampados no art. 6º do texto constitucional estão o trabalho, a segurança e a saúde, dando relevo à redação do art. 7º, XXII, do mesmo diploma legal.

Não há dúvida, portanto, de que os trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral.

Esse é um compromisso não apenas do Estado brasileiro, mas de toda a sua sociedade, ora confirmado pelo confronto entre os arts. 200, VIII, e 225, caput, da Carta Magna.

Assim, como destacado por Diniz (2003 p.48), “as normas jurídico-trabalhistas que, num primeiro momento, buscavam proteger apenas a incolumidade física do empregado, voltaram-se para um novo pressuposto fundamental: a adaptação do trabalho ao homem” .

Destarte, se inicialmente as exigências eram totalmente ditadas em benefício do trabalho (desenho dos equipamentos, velocidade das máquinas, organização do trabalho e ritmo da produção), atualmente elas devem ser estabelecidas em favor do trabalhador, com preocupações relacionadas, entre outras, à melhor posição ergonômica e à prevenção da fadiga física e mental.

As normas de saúde, higiene e segurança laboral passaram, então, a ter espaço central nas relações de emprego e isso se justificou diante do fato de o empregador não apenas ser responsável pela contraprestação salarial dos seus operários, mas também pela manutenção da sua higidez no decurso do vínculo contratual (MARTINEZ, 2020).

Essa responsabilidade por parte do empregador, caso não seja cumprida, pode-lhe gerar a obrigação de indenizar o empregado, não excluindo a obrigatoriedade dos benefícios previdenciários. Mas acima de tudo hoje se observa o trabalhador como parte integrante do processo que deve ser protegido em sua integralidade trazendo a legislação mecanismos para tal desiderato.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

Dentre as ferramentas postas à disposição do empregador para assegurar a saúde do trabalhador tem-se Órgão de Segurança e Saúde do Trabalhador nas Empresas; Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho; Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

### **2.1 Órgãos de segurança e saúde do trabalhador nas empresas**

Os “órgãos de segurança e saúde do trabalhador” são entidades que integram a estrutura patronal com o propósito de garantir um meio ambiente do trabalho livre de riscos ocupacionais ou, ao menos, minimamente ofensivo (MARTINEZ, 2020).

Entre os mencionados organismos estão os “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho” e as “Comissões Internas de Prevenção de Acidentes” , os quais serão a seguir analisados em seus mais relevantes detalhes.

#### 2.1.1 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

Identificados pela sigla SESMT, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, disciplinado por normas expedidas pelo Ministério do Trabalho, é composto por profissionais dotados de conhecimentos em Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho.

Esse órgão tem a missão de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, por isso corre por exclusiva conta do empregador todo e qualquer ônus decorrente da instalação e manutenção deste serviço.

O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à gradação do risco da atividade principal (que varia, em escala ascendente, de 1 a 4, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas) e ao número total de empregados do estabelecimento.

Tome-se, por exemplo, a situação das empresas que têm como atividade principal a “fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira compensada, prensada ou aglomerada” (grau de risco 4, o mais elevado de todos). Esse empreendimento, desde que possua de 50 a 100 empregados, deverá ter, conforme o quadro II da NR-4, um técnico de segurança do trabalho (MARTINEZ, 2020).

#### 2.1.2 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Conhecida pela sigla CIPA, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes constitui uma fórmula democrática de acesso dos trabalhadores à política e aos mecanismos de segurança e de medicina do trabalho.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tem por objetivo, na forma da NR 5 do Ministério do Trabalho, a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho (doenças profissionais e doenças do trabalho) de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Em conformidade com o disposto no item 5.16 da NR-5 do Ministério do Trabalho, a CIPA terá por atribuições:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e no processo de trabalho relacionados à segurança e à saúde dos trabalhadores;
- h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção.

Por isso, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da Administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados devem constituí-la, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento.

Nesse sentido, a empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos deverá garantir a integração destes com as CIPAs, a fim de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.

Todos esses organismos apresentados até o momento são os mecanismos que o empregador possui para assegurar dentro do ambiente de trabalho a saúde do empregado; também são esses mesmos mecanismos que os responsáveis por implementar e fiscalizar o cumprimento das normas referentes à saúde do empregado no combate da COVID-19.

Vale ainda mencionar a obrigatoriedade do uso de equipamento de proteção individual, consoante determina a NR-6 do Ministério do Trabalho, a qual considera equipamento de proteção individual – EPI todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Diniz (2003) explica que os EPIs são classificados em função da proteção que oferecem. Nesse sentido, existem equipamentos que protegem a cabeça (capacete e capuz), o tronco (vestimentas de segurança), os membros superiores (luvas, braçadeiras e dedeiras), os membros inferiores (calça, meias e calçados), os olhos e a face (óculos e máscaras), o corpo inteiro (macacão), a audição (protetor auditivo), a atividade respiratória (respirador purificador de ar).

Há, por fim, aqueles que simplesmente previnem quedas com diferença de nível (dispositivos trava-quedas e cinturões). A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: “a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; c) para atender a situações de emergência”.

Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, ou à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, nas empresas desobrigadas de manter o SESMT, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade. Nas empresas desobrigadas de constituir CIPA, cabe ao designado, mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, recomendar o EPI adequado à proteção do trabalhador (MARTINEZ, 2020).

Registre-se, na forma da Súmula 289 do TST que “o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de

insalubridade” . Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

### **3 TEORIA GERAL**

A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia fez um documento para orientar os trabalhadores e os empregadores em relação às precauções a serem adotadas durante o atual momento de pandemia causada pela COVID-19.

Esse Ofício Circular foi redigido pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e enviado aos empregadores com uma série de recomendações em relação à saúde e à segurança, tais como uso de equipamentos de proteção, higiene e ventilação dos ambientes, com embasamento nas normas trabalhistas e em indicações do Ministério da Saúde (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

#### **3.1 Conceito e informações básicas**

A Organização Mundial da Saúde (OMS) afirmou, em 30 de janeiro de 2020, que o surto da doença causada pelo novo coronavírus ou COVID-19 estabelece emergência de saúde pública de importância internacional. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela Organização Mundial de Saúde como uma pandemia (OMS, 2020).

Segundo a OMS, pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia, surto que afeta uma região, espalha-se por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

A sociedade passa por um período excepcional em sua história. Novos desafios surgiram nestes últimos meses e exigiram a tomada de decisões céleres para preservação da vida, do emprego e da renda dos cidadãos, de modo que se possa efetivamente enfrentar a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus ou COVID-19 (BRASIL, 2020). Neste contexto, a tomadas de medidas de segurança e saúde são imprescindíveis para promover o achatamento da curva de contágio.

O governo, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho, tem proporcionado um conjunto de medidas urgentes indispensáveis à prevenção, controle e mitigação dos riscos de contágio (BRASIL, 2020).

Dentre elas, está o Ofício Circular 1088/2020/ME que orienta os trabalhadores e os empregadores para que sigam essas medidas previstas no expediente como forma de prevenir ou diminuir o contágio da COVID-19, mantendo os empregos e a atividade econômica. Segundo o Ministério da Saúde (2020, p.50) a COVID-19 pode ser assim conceituada:

Os coronavírus são uma grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente, os coronavírus que infectam animais podem infectar pessoas, como exemplo do MERS-CoV e SARS-CoV. Recentemente, em dezembro de 2019, houve a transmissão de um novo coronavírus (SARS-CoV-2), o qual foi identificado em Wuhan na China e causou a COVID-19, sendo em seguida disseminada e transmitida pessoa a pessoa. A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório.

Os sintomas da COVID-19 são diferentes para cada organismo, podendo ser um simples resfriado, uma Síndrome Gripal-SG <sup>36</sup>, ou até uma pneumonia severa. Os sintomas mais comuns são tosse, febre, coriza, dor de garganta, dificuldade para respirar, perda de olfato, alteração do paladar, distúrbios gastrintestinais, cansaço, diminuição do apetite, dispneia, dentre os outros possíveis sintomas (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Em relação à forma de transmissão ocorre de uma pessoa para outra ou por contato próximo por meio de toque do aperto de mãos contaminadas, gotículas de saliva, espirro, tosse, catarro, objetos ou superfícies contaminadas como celulares, mesas, talheres, maçanetas, brinquedos, teclados de computador e outros (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

O Ministério da Saúde (2020, s.p) exhibe as seguintes recomendações de prevenção:

1. Lave com frequência as mãos até a altura dos punhos, com água e sabão, ou então higienize com álcool em gel 70%. Essa frequência deve ser ampliada quando estiver em algum ambiente público (ambientes de trabalho, prédios e instalações comerciais, etc.), quando utilizar estrutura de transporte público ou tocar superfícies e objetos de uso compartilhado.
2. Ao tossir ou espirrar, cubra nariz e boca com lenço ou com a parte interna do

---

<sup>36</sup> Presença de um quadro respiratório agudo, caracterizado por, pelo menos dois dos seguintes sintomas: sensação febril ou febre associada a dor de garganta, dor de cabeça, tosse, coriza.

cotovelo. Não tocar olhos, nariz, boca ou a máscara de proteção fácil com as mãos não higienizadas. Se tocar olhos, nariz, boca ou a máscara, higienize sempre as mãos como já indicado. 3. Mantenha distância mínima de 1 (um) metro entre pessoas em lugares públicos e de convívio social. Evite abraços, beijos e apertos de mãos. Adote um comportamento amigável sem contato físico, mas sempre com um sorriso no rosto. 4. Higienize com frequência o celular, brinquedos das crianças e outros objetos que são utilizados com frequência. 5. Não compartilhe objetos de uso pessoal como talheres, toalhas, pratos e copos. 6. Mantenha os ambientes limpos e bem ventilados. 7. Evite circulação desnecessária nas ruas, estádios, teatros, shoppings, shows, cinemas e igrejas. 8. Se estiver doente, evite contato próximo com outras pessoas, principalmente idosos e doentes crônicos, busque orientação pelos canais on-line disponibilizados pelo SUS ou atendimento nos serviços de saúde e siga as recomendações do profissional de saúde. 9. Durma bem e tenha uma alimentação saudável. 10. Recomenda-se a utilização de máscaras em todos os ambientes. As máscaras de tecido (caseiras/artesanais), não são Equipamentos de Proteção Individual (EPI), mas podem funcionar como uma barreira física, em especial contra a saída de gotículas potencialmente contaminadas.

No caso de contaminação é fundamental procurar imediatamente os postos de triagem nas Unidades Básicas de Saúde ou outras unidades de saúde. Em seguida, é necessário consultar com o médico, uma vez que diagnosticado, serão recebidas as orientações e prescrição dos medicamentos com a solicitação ou não de exames complementares com a observação da evolução dos sintomas durante o tratamento (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

### 3.2 Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores no ambiente de trabalho

O enfrentamento da contemporânea pandemia compõe uma das atribuições fundamentais da saúde pública por meio de ações retornadas para a população ou para os grupos com maior risco de contaminação, tais como os profissionais de saúde. O Ofício Circular SEI 1088/2020/ME, publicado no Brasil, traz as medidas de caráter geral no trabalho agrupadas nos seguintes tópicos:

1. Práticas de Boa Higiene e Conduta;
2. Práticas Quanto às Refeições;
3. Práticas Referentes ao SESMT e CIPA;
4. Práticas Referentes ao Transporte de Trabalhadores;
5. Práticas Referentes às Máscaras;
6. Suspensão de Exigências Administrativas em SST;
7. Práticas Referentes aos Trabalhadores Pertencentes a Grupo de Risco;
8. Disposições Gerais.

Deste modo, entre os principais assuntos abordados no Ofício Circular SEI 1088/2020/ME, Tanaka, Izá e Xavier (2020, s.p) destacam os seguintes:

- A)** Necessidade de criação e divulgação de protocolos internos para identificação e encaminhamento de trabalhadores com suspeita de contaminação pelo Covid-

19 antes de ingressar no ambiente de trabalho; **B)** Priorizar medidas para distribuir a força de trabalho ao longo do dia, evitando concentrá-la em um turno só; **C)** Privilegiar a ventilação natural nos locais de trabalho; **D)** Promover teletrabalho ou trabalho remoto; **E)** Os trabalhadores que preparam e servem as refeições devem utilizar máscara cirúrgica e luvas, com rigorosa higiene das mãos; **F)** A manutenção das CIPAs existentes, cujas reuniões deverão ser realizadas por meio de videoconferência; **G)** Os trabalhadores de atendimento de saúde do SESMT (enfermeiros, auxiliares e médicos) devem receber Equipamentos de Proteção Individual (“EPI”) de acordo com os riscos, em conformidade com as orientações do Ministério da Saúde; **H)** A máscara de proteção respiratória só deve ser utilizada quando indicado seu uso. Ou seja, caso haja necessidade, as empresas devem fornecer máscaras cirúrgicas à disposição de seus trabalhadores; **I)** Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, em regra, ficarão suspensos e deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias contados do término do estado de calamidade, excetuando-se o exame demissional, que poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias; e **J)** Os treinamentos periódicos estabelecidos em Normas Regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão ser realizados no prazo de 90 (noventa) dias contados do término do estado de calamidade ou na modalidade ensino a distância.

O citado ofício elucida minuciosamente sobre as práticas de boa higiene e conduta, práticas quanto às refeições, Serviço Especializado de Engenharia e Medicina do Trabalho e à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, assim como referente ao transporte de trabalhadores, utilização de máscaras, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e, por fim, aos trabalhadores pertencentes ao grupo de risco (TANAKA; IZÁ; XAVIER, 2020).

O Ofício Circular ainda disciplina que as orientações antecipadas poderão ser revistas ou atualizadas, segundo o avanço na informação e controle da pandemia (BRASIL, 2020). O referido ofício atende os dispostos legais previstos na legislação sobre segurança e saúde do trabalhador e dentre eles, citar-se-á o artigo 166 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977). (BRASIL, 1977).

Para garantir as condições laborais que propiciem diminuição na transmissão do vírus, medidas organizacionais precisam ser discutidas no âmbito de cada atividade de

trabalho e a práxis da saúde do trabalhador deve ser respeitada no conjunto das medidas e ações de saúde pública retornadas ao controle da pandemia (JACKSON FILHO *et al.*, 2020).

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) está motivado no artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho. Em complemento à medida citada existe a necessidade de manter os trabalhadores treinados, informados e conscientizados sobre as formas de contágio e prevenção, ofertar os devidos equipamentos de segurança de proteção respiratória como máscaras, luvas e sanitizantes para roupas e uso corporal.

Tais medidas são implementadas pelos órgãos de saúde já citados, ou por profissionais habilitados como técnicos de segurança do trabalho, enfermeiros, médicos, ou pelo próprio empregador quando se tratar de empresas de menor porte.

O gerenciamento da saúde mental dos trabalhadores é de suma importância assim como a adoção das medidas de enfrentamento para a saúde física por meio de suporte organizacional aos trabalhadores para que não haja sobrecarga de tarefas, sofrimento e estresse em virtude de inseguranças e emoções. Além, claro do aconselhamento psicológico e social no ambiente de trabalho (PRUDENTE, 2020).

Sobre a temática ainda se discute sobre a possibilidade do isolamento social como medida de contenção do contágio. A matéria foi disciplinada pela Lei n. 3.979/2020 publicada aos 06 dias, do mês de fevereiro. No artigo 3º, incisos I e II, a referida lei regulamenta o isolamento e a quarentena:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas: (Redação dada pela Lei nº 14.035, de 2020). I - isolamento; II - quarentena; [...]. (BRASIL, 2020).

Ainda, em análise ao referido artigo, no § 3º dispõe que: “Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo” (BRASIL, 2020).

Detém-se, que o empregado poderá ficar alguns dias sem labor e nesse questiona-se quanto ao direito que assistiria ao empregado e conforme a Lei n. 8.213/1991, em seu artigo 59, *caput*:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos. [...]. (BRASIL, 1991).

Portando, será devida a concessão do benefício de auxílio-doença aos empregados isolados por afastamento compulsório por mais de 15 (quinze) dias que estiverem impedidos de exercer sua atividade laborativa habitual.

Neste caso, poder-se-á aplicar o “princípio da prevenção” como justificativa para a concessão do auxílio-doença, com a justificativa da prevenção ao risco de terceiros, principalmente aos colegas de trabalho que poderão ser contaminadas pelo vírus. É notório que tais medidas de prevenção operam de modo a diminuir os gastos da Previdência Social, evitando que novos empregados sejam acometidos pela doença e, conseqüentemente, precisem ser auxiliados pelos benefícios por incapacidade (AZZULIN, 2020).

No que diz respeito à qualidade de segurado dos trabalhadores contaminados e isolados pelo coronavírus a Lei n. 8.213/1991, em seu artigo 15, inciso III, assegura a manutenção da qualidade do segurado por até 12 (doze) meses após a segregação, isto é, na proposição de o empregado, segurado do INSS no período de contaminação pelo vírus, precisar de isolamento, sua qualidade de segurado será mantida em todo o período em que permanecer compulsoriamente isolado (AZZULIN, 2020).

Em síntese, extrai-se que se o empregado não estiver obrigado a afastar de suas atividades, seja por restrição médica ou outras como leis municipais, que prevejam fechamento de estabelecimentos ou restrição de horários de funcionamento o empregado estará obrigado a comparecer ao local de emprego.

Todavia, caberá ao empregador a implementação de todas as medidas de segurança e saúde ao trabalhador a fim de assegurar um ambiente de trabalho saudável, evitar novos contágios, garantir a dignidade da pessoa humana, sem que isso implique em custos ao empregado, cumprindo nesse norte a função social da empresa.

## **CONCLUSÃO**

O presente artigo científico ponderou sobre a importância da segurança e saúde do trabalhador citando leis que a fundamentam assim como explicando a responsabilidade do empregador na implantação de SESMT, CIPA, fornecimento de EPI'S,

implementação de medidas de saúde e segurança como compra de máscaras, sanitizantes, ventiladores e disponibilização, caso necessário, de ajuda psiquicossocial.

Mencionou que o Governo Federal, por meio de suas secretarias, expediu importante documento para disciplinar as medidas a serem implementadas pelos empregadores no combate à pandemia advinda pelo vírus conhecido como COVID-19. O expediente foi publicado em 27 de março de 2020. Ofício Circular SEI 1088/2020/ME, o qual orienta de modo geral os trabalhadores e os empregadores em razão da pandemia da COVID-19.

Trouxe, dentre outras, as seguintes medidas de proteção ao contágio e prevenção à COVID-19, tais como a higienização das mãos, evitando os empregados de tocarem em seus olhos, nariz e boca e, caso necessário, higienizar previamente suas mãos. É fundamental que se evite contato físico com terceiros, seja por meio de beijos, abraços e/ou aperto de mão.

Portanto, o distanciamento de outras pessoas, bem como o uso de máscara são importantes para evitar a propagação do vírus no ambiente de trabalho, sendo ainda necessários a higienização de superfícies, limpeza e higienização de objetos de uso pessoal, tais como celulares, *notebooks*, mesas de trabalho e estudo, telefones, maçanetas, dentre outros.

Outras medidas importantes são evitar ao máximo a permanência em lugares fechados e caso não seja possível, permaneça neles o mínimo de tempo exigido, procurando estar em ambientes amplos e arejados com portas e janelas abertas, ou ao ar livre, evitando entrar e permanecer em locais com grande circulação de pessoas.

Enfatizou-se que neste novo cenário estão inseridos profissionais, tais como médicos e psicólogos com o objetivo de adaptar os trabalhadores aos novos protocolos de segurança, bem como orientá-los, por isso os empregadores devem promover a adoção das medidas protetivas de segurança visando ao controle desta pandemia.

Observou-se a importância do cumprimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho com o intuito de garantir a eficácia das medidas de proteção e, assim minimizar os impactos sociais e econômicos até o final do estado de calamidade pública.

Em derradeiro, pontuou-se quanto à possibilidade de concessão e benefício previdenciários aos empregados que tenham sido acometidos pela doença ou estejam

com suspeita da mesma, com respaldo no “princípio da prevenção”. Destacando-se ainda que o afastamento com o recebimento do benefício previdenciário tem a finalidade de amortecer os gastos com a Previdência Social, uma vez que evita a propagação da doença e, por conseguinte, outros trabalhadores não carecerão dos benefícios por incapacidade laboral.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. L. P. **Direito do trabalho**: material, processual e legislação especial. São Paulo: 19. ed. Rideel, 2019.

AZZULIN, Matheus. **O Coronavírus e os benefícios por incapacidade do INSS**. Disponível em: <<https://previdenciaria.com/blog/o-coronavirus-e-os-beneficios-por-incapacidade-do-inss/>>. Acesso em: 18 jan. 2021.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**: estudos em memória de Célio Goyatá. 3 ed. São Paulo: LTr, 1997.

BÍBLIA SAGRADA. Bíblia *Online*. **Gênesis 3:17-19**. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/3/17-19>>. Acesso em: 1 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 5 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6514.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm)>. Acesso em: 5 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-INC+5298/2005](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-INC+5298/2005)>. Acesso em: 5 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 5 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 12 jan. 2021.

BRASIL. **Súmula 339**. CIPA. Suplente. Garantia de emprego. CF/1988. Disponível em: <[http://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1009/Sumulas\\_e\\_enunciados](http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1009/Sumulas_e_enunciados)>. Acesso em: 23 jul. 2020.

\_\_\_\_. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)>. Acesso em: 12 jan. 2021.

\_\_\_\_. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm)>. Acesso em: 20 jul. 2020.

\_\_\_\_. Ministério da Economia. **Ministério da Economia divulga orientações para empregadores durante a pandemia**. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/04/ministerio-da-economia-lanca-manual-de-orientacoes-para-empregadores>>. Acesso em: 22 jul. 2020.

\_\_\_\_. Ministério da Economia. **Normas Regulamentadoras - NR**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>>. Acesso em: 27 jul. 2020.

\_\_\_\_. **Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME**. Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores em razão da pandemia da COVID-19. Disponível em: <[http://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/orientacoes\\_sit\\_strab\\_-\\_orientacoes\\_gerais\\_para\\_trabalhadores\\_e\\_empregadores.pdf](http://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/orientacoes_sit_strab_-_orientacoes_gerais_para_trabalhadores_e_empregadores.pdf)>. Acesso em: 25 jul. 2020.

\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Sobre a doença**. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>>. Acesso em: 22 jul. 2020.

\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978- NR 04, NR 05, NR 06, NR 09**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília.

COUTINHO, A. R. Trabalho e pena. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 32, 1999.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Ana Paola Machado. **Saúde no trabalho**: prevenção, dano e reparação. São Paulo: LTr, 2003.

JACKSON FILHO, J. M.; ASSUNÇÃO, A. A.; ALGRANTIC, E.; GARCIA, E. G.; SAITO, C. A.; MAENO, M. A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. *SciELO - Scientific Electronic Library Online*. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S030376572020000100100&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S030376572020000100100&tlng=pt)>. Acesso em: 27 jul. 2020.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, W. K.; DUARTE, E.; FRANÇA, G. V. A.; GARCIA, L. P. **Como o Brasil pode deter a COVID-19**. *SciELO - Scientific Electronic Library Online*. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/ress/2020.v29n2/e2020044/pt/>>. Acesso em: 26 jul. 2020.

OMS, Organização Mundial da Saúde. **Folha informativa - COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)**. Disponível em: <[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875)>. Acesso em: 28 jul. 2020.

PRUDENTE, A. P. B. C. S. **O sofrimento mental no trabalho e o enfrentamento da COVID-19**. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-sofrimento-mental-no-trabalho-e-o-enfrentamento-da-covid-19>>. Acesso em: 26 jul. 2020.

SANTOS, R. A. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2019.

SÜSSEKIND, A. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TANAKA, IZÁ; XAVIER ADVOGADOS. **Informativo: Ofício Circular SEI Nº 1088/2020/ME**. Disponível em: <<http://www.toisa.com.br/noticias/informativo-oficio-circular-sei-no-10882020me>>. Acesso em: 25 jul. 2020.

Enviado em: Artigo pré-aprovado nas bancas de TCC da FAQUI em 2021.

Aceito em: 17/09/2021.