



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE PÚBLICA

Av. Marechal Deodoro da Fonseca, 730, - Bairro Centro, CEP: CEP 59012-240, Natal-RN

Site - <http://www.saude.gov.br>

NOTA INFORMATIVA Nº 2/2020 - SESAP - CEREST

Assunto: **RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHADORES E TRABALHADORAS ESSENCIAIS**

I – Esta Nota foi elaborada no âmbito das ações do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST/RN, que vem realizando uma série de medidas que garantam a saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras essenciais nesse período de Pandemia.

O presente documento destina-se a trabalhadores e trabalhadoras de serviços essenciais classificados de acordo com decreto governamental; aos empregadores de serviços públicos e privados do nosso Estado, considerando a diversidade das formas de inserção e vínculos empregatícios de trabalhadoras e trabalhadores essenciais no Estado do Rio Grande do Norte, com a finalidade de informar e orientar trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e responsabilidades trabalhistas no atual contexto de pandemia pelo Novo Coronavírus, responsável pela doença rotulada pela Organização Mundial da Saúde - OMS como “COVID-19”.

II – OBJETO DESTA NOTA TÉCNICA

A COVID-19 é uma doença infecciosa cujo diagnóstico clínico-epidemiológico, já bem estabelecido, vem sendo amplamente compartilhado pelas autoridades sanitárias, com documentos institucionais e protocolos disponíveis.

A definição de caso e os procedimentos de registro como agravo de notificação compulsória, em todo o território nacional, estão amplamente divulgados pelo Ministério da Saúde para toda a sociedade. No entanto, o diagnóstico clínico-ocupacional da doença COVID-19 entre trabalhadoras e trabalhadores e os direitos associados a esta condição, são ainda pouco compartilhados.

O nexo-causal entre a COVID-19 e o trabalho, como resultado da efetiva exposição, ou seja, a definição da COVID-19 como doença relacionada ao trabalho, independe do tipo de vínculo e relação de trabalho, incluindo contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e aqueles de trabalhadores em cargos de serviço público, contratados, terceirizados, entre outros. Ademais, os procedimentos de registro e enquadramento legal dos casos devem ser adotados de acordo com as regulamentações vigentes do Sistema Único de Saúde - SUS e/ou da Previdência Social, conforme cabível, mencionadas a seguir nesta Nota Técnica.

III – MEDIDAS GERAIS DE CARÁTER PREVENTIVO

Considerando tratar-se de um “risco biológico” de elevado poder de infectividade (“capacidade de penetração, sobrevivência e multiplicação em determinado hospedeiro” ou “proporção de exposições em condições determinadas, que asseguram uma infecção”), as medidas de proteção individual especificadas ou os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) assumem importância central na pandemia uma vez que não podemos eliminar o risco biológico. São preconizadas em normas técnicas e/ou legais, entre elas a da Anvisa, a Norma Regulamentadora 32, e guia da Occupational Safety and Health Administration (OSHA).

Ressaltamos que todas as medidas de prevenção, coletiva e individual, devem ser priorizadas, seguindo normas técnicas, documentos e orientações universais e oficiais, amplamente difundidos.

São enumeradas a seguir, as medidas de caráter preventivo mais geral, eventualmente não preconizadas e especificadas em outros documentos e normas, a saber:

1. Os trabalhadores pertencentes a grupo de risco (com mais de 60 anos ou com comorbidades de risco, de acordo com o Ministério da Saúde) devem ser objeto de atenção especial, priorizando sua permanência na própria residência em teletrabalho ou trabalho remoto;
2. Caso seja indispensável a presença na empresa de trabalhadores pertencentes a grupo de risco, deve ser priorizado trabalho interno, sem contato com clientes/usuários, em local reservado, arejado e higienizado ao fim de cada turno de trabalho;
3. Direito à informação sobre riscos para a saúde presentes no trabalho e as medidas de prevenção adotadas pela organização (empregador público ou privado) e a forma correta de sua utilização;
4. Direito à capacitação e treinamento prévios e continuados, com base nas informações sobre riscos ocupacionais e medidas de prevenção adotadas pela organização;
5. Medidas de prevenção nos locais de troca de roupas pessoais para uso de vestimentas, roupas e uniformes profissionais nos locais de trabalho (incluindo o direito a armários individuais, entre outros);
6. Medidas de prevenção em locais de higiene pessoal e sanitários;
7. Medidas de prevenção no transporte (de ida e volta ao trabalho) e nos locais de refeição, incluindo normas para evitar a aglomeração de pessoas;
8. Garantia de (re)organização dos fluxos de trabalho, higienização sistemática e constante dos locais de trabalho, em especial, consultórios, salas de procedimentos, banheiros, camas e macas, ambulâncias, balcões e mesas de trabalho, periféricos de computadores (teclados, mouse etc.), entre outros;
9. Garantia de adequação de equipes de trabalho, com seleção, recrutamento e capacitação de profissionais, a qualquer tempo, a fim de assegurar contingente compatível com as demandas ocupacionais, visando também a substituição de pessoal que tenha sido afastado por agravo à saúde;
10. Medidas de prevenção incorporadas nas situações de mudanças nas jornadas de trabalho, evitando a duração excessiva ou extensão da jornada de trabalho e/ou a redução de pausas e intervalos, ou alterações nos esquemas do trabalho em turnos, bem como a supressão do direito ao repouso remunerado, entre outros;
11. Adoção de medidas de prevenção da fadiga laboral; da Síndrome de Burnout; do assédio moral no trabalho; do estresse laboral; da estigmatização dos trabalhadores e trabalhadoras da saúde, dentro e fora dos locais de trabalho, e da violência no trabalho, em suas diferentes formas de expressão;
12. Exercício do 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;

13. Exercício do direito (obrigação) 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;
14. Vigilância, monitoramento e controle individual, por exemplo, por meio da aferição sistemática de temperatura e registro de sintomas e queixas, e sua devida valorização pelos SESMT ou outros órgãos responsáveis pela saúde dos trabalhadores e trabalhadoras nas organizações;
15. Realização de exames médicos admissionais, periódicos, demissionais e de retorno ao trabalho, especialmente após quarentena por Covid-19, orientados pelos códigos de ética profissional, e em oposição a finalidades discriminatórias e de exclusão, as quais deverão ser coibidas e denunciadas;
16. Outras medidas de precaução e de prevenção, preconizadas pelos sindicatos representativos das categorias profissionais em Serviços de Saúde e/ou pelas autoridades sanitárias locais, regionais, nacionais ou internacionais.
17. Regularização do contrato de trabalho desde o início da contratação, (re)confirmada no contexto da pandemia;

IV – DIREITOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS PORTADORES DE COVID-19

1. Afastamento imediato do trabalho em casos suspeitos, isto é, trabalhadores/trabalhadoras com sintomas como febre, tosse mal estar e dispnéia. Todos os quadros gripais deverão, preventivamente, serem tratados como se fossem COVID-19, até que se prove o contrário, com exame médico e/ou laboratorial.
2. Os afastamentos do trabalho não podem acarretar perdas salariais, devendo ser comunicados segundo as normativas dos distintos sistemas previdenciários;
3. Caracterização como “doença relacionada ao trabalho” de acordo com a (Lei 8.080/90 e Portaria 1.339/99, Ministério da Saúde, incorporada à Portaria de Consolidação 5/2017);

Considerando ter sido declarada pela Organização Mundial da Saúde a pandemia pela COVID-19, passam a vigorar as obrigações do Código Sanitário Internacional, bem como as dos Códigos Sanitários nacional, estaduais e municipais. 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 e suas atualizações durante a pandemia, gerenciados pelo Ministério da Saúde, e em seguida, fazer as orientações a todas as pessoas envolvidas, seja de isolamento imediato por 14 dias, e, dependendo do quadro clínico, deve ser providenciado o encaminhamento para os serviços de saúde de referência indicados, seguindo os protocolos oficiais vigentes.

V - PROCEDIMENTOS DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A Emissão da Comunicação do Acidente de Trabalho - CAT será feita pelo empregador, pelo sindicato ou pelo próprio trabalhador, dentro do sistema de informação da Previdência Social por meio de link. A emissão da CAT se dará conforme a Lei 8.213/1991;

Observação importante: O registro da CAT assegurará o benefício para afastamento com o auxílio doença acidentário ou outros decorrentes do agravamento desta doença, em caso de invalidez ou morte.

Após o afastamento da atividade laboral, o trabalhador terá o direito à estabilidade mínima de 12 meses (um ano) conforme Art. 118 da Lei 8213/91. O empregador que não informar à Previdência Social a ocorrência de doença profissional ou do trabalho dentro do prazo legal estará sujeito à aplicação de multa, conforme disposto nos artigos 286 e 336 do Decreto nº 3.048/1999; Caso o empregador se recuse a registrar a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, o próprio trabalhador, o dependente, a entidade sindical, o médico ou a autoridade pública, poderá fazê-lo;

Para que o trabalhador tenha garantidos os seus direitos de afastamento acidentário, é importante que este se resguarde solicitando e guardando consigo documentos, atestados e relatórios médicos que detectaram a doença.

Essa comprovação denexo causal (ou seja, mostrar que houve relação com o local de trabalho e/ou a atividade ocupacional) será importante para reconhecimento dos benefícios junto ao INSS;

Como preconiza a Organização Mundial da Saúde (OMS), deve ser exercido e honrado “o direito ao seguro de doença profissional (“worker’s compensation”), serviços curativos e serviços de reabilitação para pessoas com COVID-19 relacionada ao trabalho;

O Código Penal, em seu artigo 269, prevê detenção de seis meses a dois anos, além de multa, ao médico que deixar de comunicar uma doença de notificação compulsória;

O artigo 20 da Lei 8.213/91 configura acidente de trabalho os casos em que a doença resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente. Outras medidas e orientações são pertinentes, e poderão ser anunciadas, oportunamente.

Por último, ressaltamos que a quase totalidade das orientações direcionadas, nesta Nota Técnica, a trabalhadores e trabalhadoras, das categorias ocupacionais, consideradas como “serviços essenciais” no atual contexto da pandemia, é imprescindível também que as empresas que apresentem casos confirmados para COVID-19 garantam:

1. Trabalhadores e trabalhadoras sintomáticos respiratórios devem ser imediatamente afastado de suas atividades laborais por 07 dias ou até resultado de exame negativo;
2. Trabalhadores e trabalhadoras que convivem ou moram com caso confirmado da COVID-19 devem ser também afastados de suas atividades laborais por 07 dias ou se aparecimento de sintomas 14 dias após os mesmos.
3. Desinfecção das Empresas com 02 ou mais casos confirmados da COVID-19;
4. Afastamento da equipe por 7 dias, considerando a exposição e observar surgimento de sinais e sintomas;

VI - REFERÊNCIAS

[BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020. Disponível em:<](#)

<https://www.in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-927>>.

Occupational Safety and Health Administration (OSHA).
([hps://www.osha.gov/Publicaons/OSHA3990.pdf](https://www.osha.gov/Publicaons/OSHA3990.pdf)).

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: < <https://www.inss.gov.br/servicos-doinss/comunicacao-deacidente-de-trabalho-cat/>>.

SEI/SEARH - 5714088 - Nota Informativa. Disponível em: <https://sei.rn.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=6500412&infra_sistem>

SINAN/MS. Sistema de Informação de Agravos de Notificação - Disponível em: <https://www.saude.gov.br/sinan_net>.

SEI/SEARH. 28/05/2020 - 5714088 - Nota Informativa. Disponível em: <<https://sei.rn.gov.br/sei/controlador.php?>

[acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=6500412&infra_sistem>](#).

MEMBROS DO GRUPO DE TRABALHO:

Ana Maria Silva de Araújo

Daniella Mylena Paiva de Oliveira

Edmilson de Castro Dias

Grêci Cristi de Macêdo Cardoso do Nascimento

Paula Francinete Silva de Araújo

Natal/RN, 04 de junho de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **KELLY KATTIUCCI BRITO DE LIMA MAIA, Diretora de Unidade de Apoio a Saúde**, em 08/06/2020, às 09:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º do [Decreto nº 27.685, de 30 de janeiro de 2018](#).



Documento assinado eletronicamente por **NEUMA LUCIA DE OLIVEIRA, Coordenadora de Promoção à Saúde**, em 08/06/2020, às 10:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º do [Decreto nº 27.685, de 30 de janeiro de 2018](#).



Documento assinado eletronicamente por **CIPRIANO MAIA DE VASCONCELOS, Secretário de Estado da Saúde Pública**, em 08/06/2020, às 14:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º do [Decreto nº 27.685, de 30 de janeiro de 2018](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.rn.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5781754** e o código CRC **68103DF5**.