



Na Mídia

[Demarest](#)

É possível considerar Covid acidente de trabalho?

Embora faça dois anos que a Organização Mundial da Saúde tenha declarado a Covid-19 como uma pandemia, obrigando países do mundo inteiro a tomar medidas preventivas para reduzir os contágios, a situação ainda levanta diversas dúvidas na população em geral. Uma delas é de ordem trabalhista. Afinal, se uma pessoa se contamina com o vírus no expediente, o caso pode ser considerado um **acidente de trabalho**?

O que diz a lei sobre considerar Covid ser considerada acidente de trabalho?

De maneira resumida, o artigo 19 da Lei nº 8.213, de 1991, diz que **acidentes de trabalho** são aqueles que ocorrem durante o exercício laboral e provocam uma lesão ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução de capacidade para o trabalho, seja temporária ou permanentemente. Vale ressaltar que entram nessa categoria, também, os infortúnios que o empregado possa sofrer no deslocamento de sua casa ao trabalho.

Em tese, as definições permitiriam concluir que, caso o empregado tenha contraído o novo coronavírus durante o expediente, teríamos uma caracterização da **Covid como sendo um acidente de trabalho, mas o assunto ainda é um pouco nebuloso**. De acordo com Cássia Pizzotti e Renato Canizares, sócios da área Trabalhista do Demarest, o Supremo Tribunal Federal (STF) estabeleceu que devem existir comprovações de que a doença foi contraída durante o exercício do trabalho, o que reforçaria a necessidade de perícia no local. Esta, por sua vez, serve para averiguar se a empresa exerceu as diretrizes e obrigações sanitárias de prevenção da disseminação e contaminação do vírus, impostas pelo Ministério da Saúde, além de checar as condições oferecidas ao colaborador.

Em suma, o STF não determinou, de fato, se a **Covid é uma doença ocupacional**, pois invalidou as diretrizes impostas no artigo 29 da MP 927. Dessa forma, caberá a verificação das peculiaridades de cada caso, por meio da empresa e da equipe médica envolvida, para se ter um parecer ao trabalhador que testou positivo para a doença.

Além disso, as discussões a respeito do tema também têm lembrado da necessidade de abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) a quem contraiu o vírus, pois, sem ela o trabalhador não terá acesso aos seus direitos. De acordo com Pizzotti e Canizares, não existem providências definitivas do STF para emitir CAT e nem sobre

considerar ou não **Covid como acidente de trabalho**. O CAT é emitido quando o profissional adquire a doença dentro da empresa e isso precisa ser provado.

Quais são as regras mais atuais sobre o assunto?

Em 20 de janeiro de 2021, os **ministérios da Saúde e do Trabalho e Previdência publicaram uma nova resolução para atualizar as medidas de prevenção e controle da Covid-19 em ambientes de trabalho**. A portaria Interministerial nº 14 alterou o Anexo I da Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, e estabeleceu que, **passa a ser considerado caso confirmado de Covid-19 o empregado que apresente o seguinte quadro:**

- Síndrome Gripal - SG ou Síndrome Respiratória Aguda Grave - SRAG, associada à anosmia (disfunção olfativa) ou à ageusia aguda (disfunção gustatória) sem outra causa pregressa, e para o qual não foi possível confirmar Covid-19 por outro critério;
- SG ou SRAG com resultado de exame laboratorial que confirme Covid-19, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde;
- SG ou SRAG com histórico de contato próximo ou domiciliar de caso confirmado de Covid-19, nos quatorze dias anteriores ao aparecimento dos sinais e sintomas;
- Indivíduo assintomático com resultado de exame laboratorial que confirme Covid-19, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde; ou
- SG ou SRAG ou óbito por SRAG para o qual não foi possível confirmar Covid-19 por critério laboratorial, mas que apresente alterações nos exames de imagem de pulmão sugestivas de Covid-19, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde.

Os casos suspeitos apenas serão considerados se o empregado apresentar um quadro compatível com SG ou SRAG, conforme orientações do Ministério da Saúde. Já o indivíduo assintomático que esteve próximo de um caso confirmado da doença, entre dois dias antes e 10 dias após o início dos sintomas, ou a data da coleta do exame de confirmação laboratorial do caso, se enquadra em uma das seguintes situações:

- Teve contato durante mais de quinze minutos a menos de um metro de distância, com um caso confirmado, sem ambos utilizarem máscara facial ou a utilizarem de forma incorreta;
- Teve um contato físico direto, como aperto de mãos, abraços ou outros tipos de contato com pessoa com caso confirmado;
- Permaneceu a menos de um metro de distância durante transporte por mais de quinze minutos; ou
- Compartilhou o mesmo ambiente domiciliar com um caso confirmado, incluindo dormitórios e alojamentos.

Quais são as exceções?

Nessas alterações definidas pela portaria Interministerial, foram excluídos os empregados considerados contatantes próximos de caso suspeito ou confirmado de Covid-19, o profissional de saúde ou outra pessoa que cuide diretamente de um caso da doença, assim como o trabalhador de laboratório que manipule amostras de um caso da Covid-19 sem a proteção recomendada.

O período máximo de afastamento dos casos confirmados e suspeitos passa de 14 para 10 dias, podendo, ainda, ser reduzido para sete dias quando observadas as exigências previstas na referida Portaria para cada situação específica.

O intervalo mínimo para substituição das máscaras cirúrgicas ou de tecido, que antes era a cada três horas, passa a ser a cada quatro horas de uso. Para os trabalhadores considerados do grupo de risco, quando não adotado o

teletrabalho ou trabalho remoto, a empresa deverá fornecer máscaras cirúrgicas ou máscaras do tipo PFF2 (N95) ou equivalentes. É possível acessar a íntegra da Portaria [aqui](#).

Meta Descrição

É possível considerar Covid acidente de trabalho? Esclarecemos essa questão para a sua empresa.

