

COVID-19

Saúde e segurança no trabalho

Orientações sobre:
Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT);
Medidas Protetivas e Equipamentos de Proteção Individual (EPI); Assédio Moral e Saúde Mental.



EPIs



Para desenvolver qualquer atividade, é preciso que o trabalhador conheça e esteja atento às medidas de segurança em saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar imprevistos e reduzir os riscos de acidentes, adoecimentos e mortes. Com a pandemia do coronavírus, os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) têm sido aliados importantes na proteção contra o contágio.

O que é EPI?

EPI é a junção de diferentes tipos de equipamentos como touca, óculos, máscara, capote, macacão, luvas, usados com o intuito de proteger o indivíduo de perigos característicos de determinada função.

Quem tem a obrigação de fornecer o EPI?

De acordo com a Norma Regulamentadora – NR 6, o empregador é obrigado a providenciar estes equipamentos para todos os trabalhadores, a fim de mantê-los seguros e protegidos dos possíveis perigos à sua saúde ou integridade física. Os trabalhadores da área da saúde contam ainda com a NR 32, que estabelece normas de segurança, além dos protocolos internos nos estabelecimentos de saúde.

Caso o empregador não forneça o EPI corretamente, estará colocando em risco a vida dos trabalhadores, que podem se recusar ao trabalho nessa condição. O uso de EPI é exigência por lei, não é uma opção.

Se o empregador não fornecer o EPI, o que eu faço?

Denuncie ao sindicato para tomar as medidas necessárias para a solução do problema de forma coletiva. Também é possível denunciar anonimamente ao Ministério Público, Ministério Público do Trabalho e Vigilância Sanitária.

Apresentação

A pandemia do novo coronavírus (COVID-19) se tornou o maior desafio a ser enfrentado no âmbito da assistência à saúde de toda a população brasileira. Para isso, inúmeros trabalhadores estão na linha de frente de todos os serviços essenciais para garantir o isolamento social tão necessário para evitar o aumento da disseminação do vírus e consequente colapso dos serviços de saúde.

Esses trabalhadores necessitam de atenção especial para proteção de sua saúde, devendo ter garantido os equipamentos de proteção coletiva e principalmente de proteção individual para desenvolverem com segurança o processo de trabalho, preservando direitos trabalhistas e previdenciários.

Com base na cartilha desenvolvida pela CUT em parceria com a Associação Brasileira de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - ABRASTT e a LBS Advogados, o Sindifoz está disponibilizando aos servidores de sua área de abrangência esse material que destaca orientações importantes relacionados a COVID-19 como: Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); Medidas Protetivas e Equipamentos de Proteção Individual (EPI); Assédio Moral e Saúde Mental.

Para dúvidas ou denúncias, procure o Sindifoz:
Rua Alfredo Trompowski, nº 459, Vila Operária - Itajaí
(47) 3349-1629 | (47) 98447-9820 / (47) 98447-9817
sindicato.foz@terra.com.br

Diretoria 2017-2022

Francisco Eduardo Johannsen – Presidente
Josete Daniela Machado da Silva – Vice-presidente
Vilmara Pereira – Secretária Geral
Luisa Ana Klein – Primeira Secretária
Geliandra Pereira – Segunda Secretária
Edimar Garcia – Primeiro Tesoureiro
Luiz Antonio Marcos – Segundo Tesoureiro
Roberto Schmitt Maes – 1º Suplente
Alessandro Jesus Mendes – 2º Suplente
Edmar Pereira Kouda – 3º Suplente
Maria Izabel Emílio Rebello – 4º Suplente
Rosimar Aparecida da Silva Vicente – 5º Suplente
Jakeline Sens Kamers – Conselho Fiscal Titular
Vicente de Paula Araújo Rios – Conselho Fiscal Titular
Fernando Castellon Filho – Conselho Fiscal Titular
Gleide Nara de Amorim – Conselho Fiscal Suplente
Vera Lucia Rossi – Conselho Fiscal Suplente
Luciana Furtado Pereira – Conselho Fiscal Suplente
Francisco Eduardo Johannsen – 1º Delegado
Daniela Assis – 2ª Delegada
Andrea Arianna Hostins – 1ª Suplente Delegado
Maria Aparecida Pezzati – 2ª Suplente Delegado

Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) com a COVID-19

O que é a CAT?

É um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho (típico ou doença) ou de trajeto. A CAT deve ser emitida sempre que o servidor sofrer um acidente, independente de afastamento. O contágio por coronavírus no ambiente de trabalho ou trajeto é doença laborativa devendo ser emitida a CAT nessa situação. A emissão da CAT, assegurará ao trabalhador 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 do trabalho, o trabalhador terá o direito à estabilidade mínima de 12 meses (um ano).

Quem pode emitir a CAT?

Se o empregador se recusar a registrar a CAT, o próprio trabalhador, o dependente, a entidade sindical, o médico ou a autoridade pública poderão fazer, a qualquer tempo, o registro deste instrumento junto à Previdência Social. Ele deve ser emitido no site da Previdência Social: <https://cadastro-cat.inss.gov.br/CATInternet/faces/pages/index.xhtml>.

Caso o empregador não informe à Previdência Social a ocorrência de doença profissional ou do trabalho dentro do prazo legal estará sujeito à aplicação de multa.








Quais documentos são necessários para emissão da CAT?

Documentos pessoais (RG, CPF, CTPS, PIS) e um laudo médico com a CID da enfermidade ou consequência do acidente. Se continuar com dúvidas, procure o sindicato.

Para garantir os direitos de afastamento acidentário, é importante que o servidor se resguarde solicitando, registrando e guardando consigo documentos, atestados e relatórios médicos que detectaram a doença. Esses documentos servirão para a comprovação do nexos causal (ou seja, mostrar que houve relação com o local de trabalho e/ou a atividade ocupacional), pois será importante para reconhecimento dos benefícios junto ao INSS.










Cuidados de higiene e equipamentos de proteção individual (EPIs) que devem ser fornecidos e utilizados pelos trabalhadores dos serviços de saúde

Trabalhadores envolvidos nos atendimentos	Equipamentos de Proteção Individual						
							
Triagem (se não for possível manter a distância mínima de um metro dos pacientes com sintomas gripais): Incluem-se recepcionistas, ACS, ACE, motoristas, administrativo e segurança)	X	X					
Avaliação e atendimento de casos suspeitos (técnicos de enfermagem, enfermeiros, médicos...)	X	X	X	X	X		
Procedimentos geradores de aerossóis (técnicos de enfermagem, enfermeiros, médicos...)	X		X	X	X	X	X
Manejo de Pacientes Críticos (Emergência e UTI)	X		X	X	X	X	X
Atividades de apoio realizadas a menos de 1 metro dos pacientes suspeitos ou confirmados (ACE, ACS e motoristas)	X	X	X	X	X		

Fonte: Ministério da Saúde

Nota: Os EPIs indicados dependem da atividade realizada pelo trabalhador e não apenas da sua função.

Equipamentos de proteção individual (EPIs) que devem ser fornecidos e utilizados pelos trabalhadores de limpeza e desinfecção dos serviços de saúde

Trabalhadores da limpeza e desinfecção	Equipamentos de Proteção Individual						
							
Limpeza em locais sem geração de aerossóis	X	X		X	X	X	
Limpeza em locais onde possa haver aerolização	X		X	X	X	X	X

Fonte: Ministério da Saúde

Assédio Moral e a COVID-19

Diante da pandemia de coronavírus, um problema que pode ser enfrentado no dia a dia pelos trabalhadores da saúde e que se tornou urgente é a falta de estrutura nas unidades e, principalmente, o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs). Diante dessa situação, o trabalhador e a trabalhadora ficam ainda mais expostos às precárias condições de trabalho e ao assédio moral decorrentes das relações de trabalho, que durante a pandemia têm se agravado.

O que é assédio moral?

É definido como a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício das atividades. É uma conduta que traz danos a personalidade, à dignidade e à integridade física e

psíquica do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Como identificar o assédio moral nesse momento de COVID-19?

Algumas posturas vivenciadas pelo trabalhador e pela trabalhadora como desaprovação a qualquer comportamento, críticas repetidas, isolamento, espalhar rumores ou boatos falsos sobre sua vida pessoal ou profissional, exigir que realizem tarefa sem dar as devidas condições como o fornecimento de EPI, e ameaça de demissão, são exemplos de assédio moral.

Como comprovar que o trabalhador sofre assédio moral?

Ao identificar que pode estar sofrendo assédio moral, o trabalhador deve coletar o máximo de provas possíveis. O

assédio pode ser comprovado por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrência em canais internos do órgão público, registros em redes sociais, ligações telefônicas, gravação de áudio ou vídeo e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos. A denúncia pode ser feita ao Sindicato, no Ministério Público do Trabalho ou nas ouvidorias ou setores responsáveis.

Comprovado o assédio moral, qual o direito do trabalhador?

O trabalhador terá direito a indenização pelos danos morais sofridos. Segundo a legislação, será responsável pelo pagamento da indenização aquele que direta ou indiretamente causou o dano. Ou seja, tanto o agressor quanto o município podem ser responsabilizados.

Orientações sobre autocuidado em saúde mental aos profissionais dos serviços de saúde envolvidos na resposta ao COVID-19

- Cuide de suas necessidades básicas e de seu corpo. Busque se alimentar suficientemente e de forma saudável, beba pelo menos 2 litros de água por dia, pratique exercícios, ainda que simples, e busque momentos de descanso sempre que possível.
- Durante o trabalho ou entre turnos, alimente-se, faça alongamentos, e mantenha contato com a família e os amigos.
- Use estratégias positivas de enfrentamento da ansiedade e do estresse tais como: técnicas de respiração, meditação, apoio mútuo entre colegas, alongamentos e práticas integrativas, entre outros. Descanse nos horários em que não estiver trabalhando.
- Evite usar estratégias inúteis de enfrentamento, como uso de tabaco, álcool ou outras drogas. A longo prazo, isso pode piorar o seu bem-estar físico e mental.
- Este é um cenário único e sem precedentes, mesmo assim, é possível usar as estratégias que você usou no passado para gerenciar outros momentos de estresse. As

estratégias para enfrentar o sofrimento mental são as mesmas, mesmo que o cenário seja diferente.

- Evitar a família ou a comunidade devido ao estigma ou medo pode tornar a situação que já é desafiadora, ainda mais difícil. Sempre que possível, mantenha contato com seus entes queridos principalmente através de métodos digitais. Procure seus colegas, gerente ou outras pessoas confiáveis para obter apoio social - seus colegas podem estar tendo experiências semelhantes às suas, e compartilhar as angústias pode ser uma estratégia importante para o enfrentamento dos problemas vivenciados coletivamente.
- Cuidado com a leitura e compartilhamento excessivo de informações, principalmente aquelas de origem duvidosas, que possam ter conteúdos alarmantes ou falsos.
- Encontre momentos para fazer o que gosta e para compartilhar informações positivas entre colegas, amigos e familiares, para falar de coisas boas, ou não

relacionadas a situação da pandemia.

- Evite utilizar celulares, assistir televisão, usar o computador ou outros aparelhos eletrônicos, 30 minutos antes de dormir. Evite também acessar informações que possam aumentar o estresse e a ansiedade nos momentos de descanso.
- Se você se sentir extremamente sobrecarregado(a), desesperado(a), estressado(a), ansioso(a), depressivo(o), busque ajuda de colegas, familiares, dos seus superiores ou ajuda de um profissional. O empregador deve também disponibilizar ou indicar serviços de assistência psicológica para os trabalhadores, mediante solicitação do interessado ou constatação de risco à saúde mental, em decorrência das atividades, local da prestação de serviços ou em caso constatado que o(a) trabalhador(a) testou positivo ao Covid19 e está afastado(a).