

**NOTA JURÍDICA Nº 12/AJ-CAM/2021**

Brasília (DF), 23 de agosto de 2021.

- ORIGEM:** Gabinete da Presidência do CAU/BR.
- REFERÊNCIA(S):** Protocolo SICCAU nº 1366206/2021. Mensagem Eletrônica de 22 de junho de 2021 17:05, do Gabinete da Presidência.
- INTERESSADO(S):** Presidência e Plenário do CAU/BR.
- ASSUNTO:** Solicitação de manifestação jurídica sobre os riscos jurídicos e trabalhistas no caso de retorno de empregados ao trabalho presencial durante a pandemia de COVID-19.
- EMENTA:** Pandemia da COVID-19. Trabalho presencial de empregados do CAU/BR. Consulta. Riscos jurídicos e trabalhistas da atividade presencial. Inexistência de impedimento legal ao trabalho presencial. Possibilidade de contaminação de empregados, no regime presencial, pelo vírus causador da COVID-19. Eventual contaminação suscetível de caracterizar acidente do trabalho a se confirmar o nexo de causalidade entre o trabalho e a contaminação. Nexo causal não presumível. Necessidade de comprovação. Responsabilidades trabalhista, civil ou penal a depender das medidas protetivas adotadas ou não pela Administração.

Senhora Presidente.

1. Vem a exame desta Assessoria Jurídica, por meio de mensagem eletrônica originária do Gabinete da Presidência, a seguinte questão:

De: Cristiane Siggea Benedetto cristiane.benedetto@caubr.gov.br

Enviado: terça-feira, 22 de junho de 2021 17:05

Para: Carlos Alberto de Medeiros carlos.medeiros@caubr.gov.br

Cc: Alcenira Vanderlinde <alcenira.vanderlinde@caubr.gov.br>; Eduardo Pereira <eduardo.pereira@caubr.gov.br>; Daniela Demartini de Moraes daniela.demartini@caubr.gov.br

Assunto: Manifestação da Assessoria Jurídica sobre home office durante a pandemia de COvid 19



(...)

Como mencionado em conversa telefônica no dia 21.06, formalizo a solicitação de manifestação da Assessoria Jurídica do CAU BR sobre avaliação dos riscos jurídicos e trabalhistas caso se defina que a equipe técnica retorne ao trabalho presencial durante a pandemia de covid 19.

(...)

É o sucinto relatório. Examinado e opinado.

DA LEGISLAÇÃO E SUA APLICAÇÃO À MATÉRIA OBJETO DA CONSULTA

2. A eventual responsabilização do empregador por contágio de seus empregados pela COVID-19 deve ser examinada em face das normas reguladoras do trabalho e da previdência social nas partes que tratam dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais ou causadas em razão do trabalho.

2.1. Sem prejuízo de outras eventualmente relevantes, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) destaco as seguintes disposições relacionadas a acidentes do trabalho e a doenças ocupacionais ou causadas em razão do trabalho e que possam ter relevância ao exame de que trata esta Nota Jurídica:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 131. Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

(...)

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; (Redação dada pela Lei nº 8.726, de 5.11.1993)

(...)

Art. 157. Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)



II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

(...)

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.

Art. 169. Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

2.2. Também da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências” – Regulamento de Benefícios da Previdência Social, destaco as disposições seguintes relacionadas aos acidentes de trabalho e a doenças ocupacionais ou causadas em razão do trabalho:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:



I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

(...)

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

(...)

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

(...)

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

(...).

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.032, de 1995)



3. Em conformidade com a legislação colacionada, é possível formular algumas definições que serão necessárias e relevantes à compreensão da questão trazida a exame, o que se faz nos termos seguintes.

3.1. Acidente do trabalho. Conforme o art. 19, *caput*, da Lei nº 8.213, é o acidente “que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa (...) provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

3.2. Doença profissional. É considerada acidente do trabalho nos mesmos termos do art. 19 da Lei nº 8.213. Nos termos do art. 20, inciso I, da Lei nº 8.213, vem a ser a doença que é “produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade” e deve constar da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

3.3. Doença do trabalho. É considerada acidente do trabalho nos mesmos termos do art. 19 da Lei nº 8.213. Nos termos do art. 20, inciso II, da Lei nº 8.213, vem a ser a doença que é “adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente” e deve constar da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

3.4. Acidente do trabalho excepcional. Será considerado acidente do trabalho, em caráter excepcional, nos termos do art. 20, § 2º da Lei nº 8.213, ainda que não esteja incluída na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social e de que tratam os incisos I e II do art. 20 dessa Lei, a doença que tenha resultado “**das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente**”.

3.5. Acidentes do trabalho por equiparação. Serão considerados acidentes do trabalho, por equiparação, além de outras situações que não interessam ao exame de que trata esta Nota Jurídica, nos termos do art. 21, incisos III e IV da Lei nº 8.213, os seguintes eventos:

3.5.1. Contaminação acidental no exercício da atividade. Compreende-se como acidente do trabalho a “doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade”;

3.5.2. Acidente sofrido fora do local de trabalho. Compreende-se como acidente do trabalho “o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho”, o que inclui as viagens a serviço do empregador e o percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela.



ASPECTOS FÁTICOS QUE CARACTERIZAM A CONTAMINAÇÃO PELO VIRUS DA COVID-19 COMO ACIDENTE DO TRABALHO

4. As definições postas acima, para **acidente do trabalho**, **doença profissional** e **doença do trabalho**, convergem para a compreensão de que tais eventos não se relacionam diretamente a eventual contaminação de empregados pelo vírus causador da COVID-19. Em breve síntese, ***acidente do trabalho***, como definido na Lei, é genericamente todo sinistro que causa morte ou lesão ao empregado no exercício habitual de suas atividades laborais; ***doença profissional*** é aquela associada ao exercício peculiar de determinada atividade laboral; já ***doença do trabalho*** é aquela ocasionada por condições especiais em que o trabalho é realizado, sendo que tais condições relacionam a doença ao trabalho.

5. As situações fáticas em que ocorrem o *acidente do trabalho*, a *doença profissional* e a *doença do trabalho* não ensejam maior interesse do CAU/BR quanto à responsabilização, enquanto empregador, por eventual contaminação de seus empregados, dada a natureza das atividades do Conselho, que comumente não são de risco. O mesmo não se pode dizer em relação ao que está sendo definido aqui como ***acidente do trabalho excepcional*** e ***acidentes do trabalho por equiparação***. Senão vejamos.

Acidente do trabalho excepcional

6. As atividades de natureza técnica e administrativa a serem normalmente desenvolvidas nas instalações do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR), considerando-se particularmente o ambiente de trabalho instalado na atual sede, **não apresentam** – ressalvada a informação necessária de que melhor dirão sobre isso profissionais especialistas na área, provavelmente médicos, do trabalho, sanitarista ou infectologista, e profissionais de segurança do trabalho –, ***prima facie***, condições anormais aderentes com contaminação pelo vírus causador da COVID-19. Logo, respeitadas as medidas sanitárias tecnicamente preconizadas, a partir da oitiva de profissionais técnicos especializados na área específica, não haveria, nas instalações da sede do CAU/BR, condições anormais, para cima, relacionadas com situação contaminante do vírus causador da COVID-19.

7. Diversamente do exercício normal das atividades de natureza técnica e administrativa nas instalações do CAU/BR são as atividades típicas e institucionais dos Conselhos de Arquitetura e Urbanismo, que envolvem reuniões de plenário, de comissões, de órgãos colegiados e outros eventos técnicos e institucionais, posto que envolverão reuniões e encontros entre os empregados do CAU/BR com conselheiros, presidentes de CAU/UF, representantes de entidades de classe e outros agentes e representantes.



7.1. Reiterando-se o registro de que melhor dirão, sobre o agravamento dos riscos de contaminação, os profissionais especialistas na área sanitária e de segurança do trabalho, é corrente a compreensão de que o fluxo de pessoas, de diferentes localidades, e a sua reunião em ambientes de concentração humana, contribuem para o agravamento das condições propagadoras do vírus causador da COVID-19.

7.2. No caso, como os conselheiros, presidentes de CAU/UF, representantes de entidades de classe e outros agentes e representantes fluem, na maioria, de diferentes localidades do País, é possível afirmar a possibilidade, em tese, do agravamento das condições de propagação do vírus causador da COVID-19.

8. O fato de se afirmar aqui a possibilidade, em tese, do agravamento das condições de propagação do vírus causador da COVID-19 – sempre com a ressalva de que a avaliação correta sobre as efetivas condições de propagação da contaminação é matéria a ser objeto de consulta a profissionais especialistas da área específica –, não há impedimento, de plano, a que ocorram as atividades típicas e institucionais dos Conselhos de Arquitetura e Urbanismo, caso em que deverão ser adotadas as medidas preventivas cabíveis, e que serão objeto de recomendação mais adiante.

9. A questão que se põe prioritariamente é que as condições necessárias para que ocorram presencialmente as atividades típicas e institucionais dos Conselhos de Arquitetura e Urbanismo, que implicam em reuniões e encontros entre empregados do CAU/BR com conselheiros, presidentes de CAU/UF, representantes de entidades de classe e outros agentes e representantes, sendo estes egressos de diversas e diferentes localidades do País, são aderentes com eventual causa de **acidente do trabalho excepcional**, dado que eventual contaminação pelo vírus causador da COVID-19 poderá estar associada a essas *condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente*.

**Acidentes do trabalho por equiparação
Contaminação acidental no exercício da atividade**

10. Conforme de expôs acima, o exercício das atividades de natureza técnica e administrativa nas instalações do CAU/BR não apresenta condições anormais, para cima, de propagação do vírus causador da COVID-19. De forma diversa, também se apresenta a tese de que as atividades típicas e institucionais dos Conselhos de Arquitetura e Urbanismo, que envolvem reuniões do plenário, de comissões, de órgãos colegiados e eventos técnico-institucionais, que exigem reuniões e encontros de empregados com conselheiros, presidentes de CAU/UF, representantes de entidades de classe e outros agentes e representantes aumentam, em tese, as condições para propagação do vírus causador da COVID-19.



11. Sem embargo de que as atividades de natureza técnica e administrativa nas instalações do CAU/BR e as atividades típicas e institucionais dos Conselhos de Arquitetura e Urbanismo possam apresentar condições diferenciadas para a propagação do vírus causador da COVID-19, em relação aos **acidentes do trabalho por equiparação**, na modalidade **contaminação acidental no exercício da atividade**, há mesmo uma equivalência entre um e outro tipo de atividades. A contaminação acidental poderá ocorrer tanto no exercício de um como de outro tipo de atividade. Em qualquer caso, havendo a contaminação do empregado no ambiente de trabalho, ou em situações relacionadas com o trabalho, a infecção viral será considerada acidente do trabalho, tanto mais que o trabalho presencial, por mitigar as medidas de isolamento social, tende a potencializar o risco de transmissão do vírus, sendo que o risco¹ da atividade é do empregador.

12. Havendo, tanto num tipo de atividades como em outro o risco de propagação do vírus causador da COVID-19, o que é mais provável no trabalho presencial, posto que mitiga as regras de isolamento social, caberá ao empregador adotar as medidas protetivas mais eficazes possíveis para reduzir a propagação da infecção viral. Isso implicará no dever de adoção de cautelas tais como não designar para o trabalho presencial pessoas incluídas em grupos gerais de risco, pessoas com risco por comorbidade ou situações transitórias, como a gravidez, ou, mesmo estando fora desses grupos, que não tenham sido vacinadas, adotar medidas ambientais de prevenção da propagação do vírus causador da COVID-19 e exigir o seu cumprimento nos locais de trabalho, além de fornecer equipamento de proteção individual adequado (EPI). É certo que a adoção das medidas protetivas eficazes não afasta a responsabilidade do empregador enquanto agente partícipe no evento causador do **acidente de trabalho**, mas circunscreve essa responsabilidade aos aspectos de natureza trabalhista e afasta a formas civil e criminal da responsabilização.

Acidentes do trabalho por equiparação Acidentes sofridos fora do local de trabalho

13. Os *acidentes do trabalho por equiparação*, na modalidade *acidentes sofridos fora do local de trabalho*, constituem mero consectário da própria atividade presencial. Havendo a contaminação do empregado do CAU/BR, pelo vírus causador da COVID-19, fora do local e horário de trabalho, por ocasião de viagens a serviço do empregador ou no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, a contaminação poderá ser considerada acidente do trabalho.

¹ CLT. Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.



14. Na hipótese de contaminação de empregado por ocasião de viagens a serviço e no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, o que se distingue é a forma de responsabilidade do empregador.

14.1. No caso das viagens a serviço a responsabilidade do empregador será de natureza meramente trabalhista se tiver adotado as medidas protetivas preconizadas para cada caso. Isso implicará na adoção de cautelas tais como não designar viagens a serviço para localidades com informações públicas de agravamento da contaminação, não designar para viagens pessoas incluídas em grupos gerais de risco, pessoas com risco por comorbidade ou situações transitórias, como a gravidez, ou, mesmo estando fora desses grupos, que não tenham sido vacinadas, não designar missões para ambientes e locais que sabidamente não cumprem ou mitigam o cumprimento das medidas de prevenção da propagação do vírus causador da COVID-19, além de fornecer equipamento de proteção individual adequado (EPI).

14.2. No caso da possibilidade de contaminação do empregado no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela a responsabilidade do empregador será, também, neste caso, de natureza meramente trabalhista, se tiver adotado as medidas protetivas preconizadas para o caso. Isso implica na adoção de cautelas tais como considerar o meio de transporte a ser adotado pelo empregado, o tempo de exposição a contaminantes tendo em vista a distância entre a residência do empregado e o local de trabalho, a condição particular de cada empregado, o fato de o empregado estar ou não vacinado, além do dever de fornecer equipamento de proteção individual adequado (EPI).

CONTEXTO DA RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR

15. Considerados os aspectos relacionados à responsabilização geral de qualquer empregador por eventual contaminação de seus empregados, pelo vírus causador da COVID-19, por ocasião do exercício de suas atividades, impõe-se destacar as obrigações do CAU/BR, enquanto empregador na forma do art. 2º da CLT, na adoção das medidas protetivas que lhe incumbe para prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho relacionados com a contaminação de seus empregados.

16. Essas obrigações são aquelas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 75-E, 157 e 166, e na Lei nº 8.213, de 1992, no art. 19, §§ 1º e 3º. No ponto, a Administração do CAU/BR deverá, preferencialmente com o assessoramento de profissional especializado, implantar as medidas para prevenir a contaminação de seus empregados em relação ao vírus causador da COVID-19. As providências relacionadas nos itens 12, 14.1 e 14.2 desta Nota Jurídica são meramente exemplificativas, termos em que não afastam a avaliação técnica como pressuposto para a decisão sobre quais medidas protetivas a adotar.



17. Cumpridas as obrigações que incumbe ao CAU/BR enquanto empregador, a imputação de responsabilidade pela contaminação de seus empregados ocorrerá a partir do momento em que se estabeleça o nexo de causalidade entre o trabalho a serviço do CAU/BR e a contaminação. Senão vejamos.

18. No caso dos acidentes do trabalho que se enquadrem nas categorias de **doença profissional** (Lei nº 8.213, art. 20, inciso I) e de **doença do trabalho** (idem, inciso II), o nexo de causalidade é presumido, termos em que o afastamento da premissa de que o exercício das atividades laborais seja a causa acidentária é de responsabilidade do empregador. Vale dizer, presume-se o nexo de causalidade entre o trabalho e o acidente do trabalho, cabendo ao empregador provar a inexistência desse nexo causal.

19. No caso dos acidentes do trabalho relacionados a doenças que, embora não incluídas na relação de doenças do trabalho, tenham resultado **das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente** (idem, § 2º), ou em **doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de suas atividades** (Lei nº 8.213, art. 21, inciso III), ou de **acidentes sofridos pelo empregado quando em viagem a serviço do empregador** (idem, inciso IV, letra “c”) ou **no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela** (idem, inciso IV, letra “d”), o nexo de causalidade não é presumido. Nesses casos, caberá ao empregado provar que o acidente do trabalho teve relação de causa e efeito com o trabalho realizado no interesse do empregador ou por ocasião de viagens a serviço ou deslocamentos presumidos como tempo de prestação do serviço.

20. A natureza das atividades prestadas pelos empregados do CAU/BR, que comumente não são de risco como se disse nos itens 4 e 5 acima, afasta a presunção de que tais serviços sejam causa de acidente do trabalho nas formas de **doença profissional** (Lei nº 8.213, art. 20, inciso I) e de **doença do trabalho** (idem, inciso II). Logo, não se presumirá o nexo de causalidade entre o trabalho prestado ao CAU/BR e a eventual contaminação de seus empregados pelo vírus causador da COVID-19. Nesse sentido, a eventual contaminação de empregados do CAU/BR, no período em que estiverem prestando serviços de forma presencial, para que caracterize acidente do trabalho, depende de prova sob a responsabilidade do empregado.

21. A responsabilidade do CAU/BR será estritamente trabalhista se forem adotadas todas as medidas protetivas previstas na legislação trabalhista e previdenciária e que estão indicadas no item 16 desta Nota Jurídica. O ônus de provar que adotou as medidas protetivas é do empregador, daí a necessidade de cautelas do CAU/BR com a adoção das medidas protetivas e, ato contínuo, do cuidado de registrar a comprovação dessas providências.



22. Além da responsabilidade pela adoção das medidas protetivas que lhe compete em prol da segurança do trabalho, cabe ao empregador exigir o cumprimento, por seus empregados, das medidas receptivas e ativas relacionadas também à segurança do trabalho. Diz a CLT:

Art. 158. Cabe aos empregados: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

22.1. Caberá, portanto, aos empregados do CAU/BR a observância das medidas protetivas constantes nas instruções a serem expedidas pelo CAU/BR para o exercício de atividades laborais na forma presencial, quaisquer que sejam tais atividades. Como a própria legislação prevê, constituirá ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao cumprimento das instruções expedidas e ao uso dos equipamentos de proteção individual.

22.2. A exigência e fiscalização quanto ao cumprimento das instruções expedidas e relacionadas à segurança do trabalho é responsabilidade do empregador. Havendo negligência ou tolerância nessa fiscalização, a omissão do empregador se converterá em responsabilidade pelos eventos que causarem acidentes do trabalho nas suas diversas formas.

23. A natureza e amplitude da função legal do CAU/BR prevista na Lei nº 12.378, de 31 de dezembro de 2010, do que resulta uma multiplicidade de atividades típicas e institucionais, e que por isso tem como agentes também os conselheiros federais e se relaciona institucionalmente com os presidentes dos CAU/UF, com presidentes de entidades de classe e com outros agentes e representantes da sociedade civil, aumenta o dever do Conselho para com a observância das medidas protetivas por parte de todas essas pessoas.



23.1. Assim, ainda que a relação jurídica do CAU/BR com os conselheiros e com os agentes dos CAU/UF, das entidades de classe e da sociedade civil não seja de hierarquia e subordinação, nessa situação excepcional de pandemia que o País e o Mundo enfrentam é direito e dever da Administração do Conselho exigir de todas essas pessoas o cumprimento das medidas sanitárias e de segurança do trabalho que venham a ser expedidas.

23.2. Da mesma forma que se disse no item 22.2, também neste caso a exigência e fiscalização quanto ao cumprimento das instruções expedidas e relacionadas à segurança do trabalho será de responsabilidade da Administração do CAU/BR. Havendo negligência ou tolerância nessa fiscalização, a omissão da Administração se converterá em responsabilidade pelos eventos que causarem acidentes do trabalho nas suas diversas formas.

24. Na medida em que o CAU/BR não adote as medidas protetivas que lhe cabe, além da responsabilidade trabalhista, poderá responder civil ou criminalmente por eventual mitigação das obrigações a que estaria obrigado.

24.1. A responsabilidade civil, no caso de haver pleito judicial e seu provimento, poderá impor ao CAU/BR o dever de reparação material e moral. A responsabilidade de indenizar poderá ocorrer se o CAU/BR negligenciar ou mesmo mitigar a adoção de medidas protetivas. Incluem-se dentre estas também o dever que cabe ao empregador de exigir de seus empregados, prepostos e demais agentes o fiel cumprimento das orientações aderentes com a prevenção da contaminação pelo vírus causador da COVID-19. No caso do CAU/BR, como consta de itens acima, este dever se estende no sentido de exigir também de conselheiros, presidentes de CAU/UF, representantes de entidades de classe e outros agentes e representantes o rigoroso cumprimento das medidas de prevenção, sob risco de o descuido desses agentes, que redundar na contaminação de empregados do CAU/BR, ser convertido em responsabilidade objetiva de indenizar.

24.2. A responsabilidade criminal já está legalmente prevista na Lei nº 8.213, que assim comina:

Art. 19. (...)

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

(...)



ESTABILIDADE DE EMPREGADOS TEMPORÁRIOS

25. A título de informação adicional destaque, ainda, pela sua importância no atual momento vivido pelo CAU/BR, que conta com diversos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho temporário, a seguinte disposição da Lei nº 8.213:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

(...)

25.1. A disposição destacada não é relevante para o quadro de pessoal efetivo, admitido mediante concurso público, mas ganha relevância em relação ao pessoal que cumpre contrato de trabalho temporário. Em relação a esses, a eventual contaminação pelo vírus causador da COVID-19, com contornos aderentes à caracterização do acidente de trabalho, haverá o deferimento a esses empregados do benefício da estabilidade no emprego pelo período fixado no art. 118 da Lei nº 8.213, o que quer dizer que os prazos pactuados nos respectivos contratos de trabalho temporários ficarão prejudicados, posto que a estabilidade não permitirá a demissão do empregado no período de fruição do benefício, diferindo a possibilidade de demissão para o período sucessivo ao término da estabilidade legal.

25.2. Recomendável, portando, cautela na designação de empregados que cumprem contrato de trabalho temporário para a realização de trabalho presencial. Para tais designações, deverá ser considerado o risco de o empregado ser contaminado pelo vírus causador da COVID-19 e, na medida em que tal contaminação seja considerada acidente do trabalho, o fato de o empregado contaminado ser abrangido pela estabilidade do art. 118 da Lei nº 8.213.

CONCLUSÃO

26. Em aderência com todo o exposto acima, relaciono a seguir síntese das providências que o CAU/BR, enquanto empregador na forma do art. 2º da CLT, deverá adotar, preferencialmente a partir de orientação de consultoria especializada nas áreas sanitária e de segurança do trabalho, para mitigar os eventuais efeitos e responsabilidades trabalhistas, civis e criminais relacionadas a contaminações pelo vírus causador da COVID-19, como segue:



I - Providenciar, respeitadas as disposições legais aplicáveis, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 75-E, 157 e 166, e na Lei nº 8.213, de 1992, no art. 19, §§ 1º e 3º, a elaboração de instruções:

a) para a adequação dos espaços físicos da sede do CAU/BR, incluindo a locação de divisórias e a reposição de mobiliários e equipamentos de forma a cumprir as medidas adequadas de distanciamento e isolamento social;

b) para regular e orientar a prestação de serviços presenciais na sede do CAU/BR e em quaisquer outros locais em que tais serviços sejam prestados;

c) para orientar os empregados do CAU/BR quanto às medidas individuais de proteção, seja no local da prestação de serviços, seja nos deslocamentos entre o local de residência e o de prestação de serviços e deste para aquela;

d) para regular e orientar a presença e atuação de conselheiros, presidentes de CAU/UF, representantes de entidades de classe e outros agentes e representantes quando na sede do CAU/BR e em quaisquer outros locais em que aconteçam reuniões e outros eventos presenciais;

e) para orientar os conselheiros, presidentes de CAU/UF, representantes de entidades de classe e outros agentes e representantes, quanto às medidas individuais de proteção quando na sede do CAU/BR e em quaisquer outros locais em que aconteçam reuniões e outros eventos presenciais;

II - Definir os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) que cada pessoa deverá utilizar quando na sede do CAU/BR e em quaisquer outros locais em que aconteçam a prestação de serviços, reuniões e outros eventos presenciais;

III - Definir protocolos de imunização, a partir dos quais deverão ser definidas atividades, eventos e situações em que se exigirão prévia imunização, bem como a amplitude desta, de empregados, conselheiros, presidentes de CAU/UF, representantes de entidades de classe e outros agentes e representantes;

IV - Promover a publicação e divulgação das instruções e orientações relacionadas às medidas protetivas de prevenção da contaminação pelo vírus causador da COVID-19.

É o entendimento.



(Continuação da Nota Jurídica nº 12/AJ-CAM/2021, de 23 de agosto de 2021.)

(assinado digitalmente)
CARLOS ALBERTO DE MEDEIROS
Assessor-Chefe da Assessoria Jurídica