



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 17ª REGIÃO
CREFITO-17

PARECER JURÍDICO Nº 012/2020

USO DE EPI's POR PROFISSIONAL FISIOTERAPEUTA E TERAPEUTA OCUPACIONAL. LINHA DE FRENTE DE COMBATE À COVID-19. EPI's ADEQUADOS PARA NEUTRALIZAR RISCO DE SAÚDE E VIDA. RECUSA DE LABOR EM CASO DE AUSÊNCIA DE EPI's. POSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE JUSTA CAUSA CELETISTA.

I – RELATÓRIO

Trata-se de consulta formulada pela Coordenação do Departamento de Fiscalização do Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 17ª Região – CODEFIS/CREFITO17, e encaminhada pela Presidência deste Regional a sua Assessoria Jurídica – ASJUR/CREFITO17, acerca da possibilidade de recusa de exercício laboral por parte dos fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais atuantes no Hospital de Urgência de Sergipe – HUSE, que não recebam EPI's adequados ao combate da COVID-19, sem penalização, frente às leis trabalhistas.

Setor consulente relata preocupação em decorrência da ciência de esvaziamento dos estoques de EPI's naquela unidade hospitalar, bem como da eminente falta dos mesmos em alguns dias vindouros.

Eis o relatório, passo a opinar.

II – DA ANÁLISE DE MÉRITO

Primeiramente é importante registrar que a abrangência jurídica deste parecer se limitará à análise da legislação trabalhista com enfoque na relações celetistas de trabalho, tendo em vista que a consulta formulada faz referência aos profissionais fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais integrantes dos quadros celetistas do



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 17ª REGIÃO
CREFITO-17

nosocômio mencionado, seja por contratação direta, seja por meio de fundação específica.

Sendo assim, sabe-se que o ordenamento jurídico pátrio **assegura a vida e a saúde do empregado**, determinando que seu empregador não o exponha a atividades de risco, ou, caso seja impossível se livrar de referida exposição, que mencionados riscos sejam neutralizados por meio de fornecimento de equipamentos de proteção coletiva e individual, consoante se extrai da Constituição Federal (art. 7º) e da CLT (art. 166), *litteris*, respectivamente:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene, e segurança; (sublinhei)

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 sobre os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (sublinhei)

Pela leitura dos dispositivos acima, fica fácil perceber que **a proteção à saúde e à vida do trabalhador é muito mais do que uma mera determinação legal, mas uma garantia constitucional**, a que todos (empregados e empregadores) estão sujeitos ao seu cumprimento integral, sem tergiversar.

A lei infraconstitucional, aqui representada pela CLT, devidamente recepcionada pela Carta Magna de 1988, é mais categórica ao contextualizar a obrigação do fornecimento dos EPI's aos empregados pelo empregador, **sem o qual estariam estes desobrigados de prestarem seus serviços profissionais**. Explica-se:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 17ª REGIÃO
CREFITO-17

Não é possível exigir que qualquer empregado, em sua consciência, coloque sua saúde e/ou vida em risco em detrimento da atividade empresarial ou dos anseios do empregador, porque antes mesmo da atividade a ser prestada pelo empregado está em jogo sua dignidade humana pessoal, a qual jamais poderá ser negociada ou mitigada.

Mais do que isso, importante ter em mente que não basta o fornecimento de EPI's pura e simplesmente. **Mister que referido equipamento de proteção individual seja adequado para o enfrentamento do risco específico** a ser combatido, de sorte que o fornecimento pelo empregador de EPI's subdimensionados é o mesmo de não fornecimento de qualquer proteção, sendo possível a manutenção da recusa inicial.

E não há que se falar em justa causa em caso de recusa de labor por qualquer profissional que não tenha recebido EPI's adequados à neutralização necessária. A obrigação é recíproca e a aplicação da justa causa deve seguir a mesma linha de forma bilateral. Explico:

O empregador possui o DEVER de fornecer EPI's adequados, bem como o profissional tem o DEVER de utilizar mencionados EPI's. O não fornecimento pelo empregador deve ensejar recusa de labor pelo empregado, e este não pode ser penalizado em nenhuma hipótese pelo empregador. O fornecimento de EPI's adequados dá ao empregador o dever de exigir utilização pelo profissional, e na recusa de utilização, a demissão por justa causa estará consolidada.

Todo este entendimento é corroborado pela **Organização Internacional do Trabalho - OIT, por meio da Convenção 155**, a qual autoriza o não labor em caso de risco eminente à vida ou à saúde, senão vejamos:

Parte IV – Ação e nível de empresa

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 17ª REGIÃO
CREFITO-17

exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde;

Apesar das Convenções da OIT não serem consideradas leis, seguem de norteadoras e fortalecem as medidas necessárias a serem adotadas em nosso ordenamento jurídico, já recepcionadas por vários julgados brasileiros, e ainda mais quando se sabe que esta consulta envolve profissionais da área de saúde que estão em combate ostensivo diário a doença desconhecida (COVID-19) em âmbito internacional.

III – DA CONCLUSÃO

Em face do exposto, fica perfeitamente perceptível que deve o empregado comunicar ao seu superior hierárquico ausência de EPI's adequados e recomendados pelos órgãos de saúde pública para o enfrentamento do COVID-19, e devem os mesmos se recusarem a labutar até que referido material de proteção seja disponibilizado, de forma gratuita, pelo empregador, sem que sobre estes empregados recaia qualquer tipo de penalidade laboral.

É o parecer.

S.M.J

Aracaju/SE, 22 de abril de 2020

Thiago Augusto Souza Silva
Assessor Jurídico – CREFITO 17
OAB/SE nº 3.502