



JANEIRO BRANCO

Saúde dos colaboradores é responsabilidade legal das empresas

A constante evolução no ambiente de trabalho exige uma revisão contínua das políticas de saúde ocupacional. Assim, depois de 24 anos de sua implementação, a lista de doenças ocupacionais passou por ajustes para refletir com precisão os riscos de saúde emergentes em ambiente profissional.

O Ministério da Saúde incorporou 165 novas patologias na lista de doenças ocupacionais. Entre elas, estão a covid-19, doenças de saúde mental (burnout, ansiedade, depressão), distúrbios musculoesqueléticos e alguns tipos de câncer e, de acordo com as informações do governo federal, a quantidade de códigos de diagnósticos das enfermidades passou de 182 para 347.

A nova lista atenderá toda a população trabalhadora,

independentemente de ser urbana ou rural, ou da forma de inserção no mercado de trabalho, seja formal ou informal.

É importante destacar que não só as doenças incluídas na nova atualização, mas também as anteriores, para serem efetivamente caracterizadas como decorrentes do trabalho em um caso concreto, exigem avaliação por perícia médica para estabelecer o nexo causal (ou concausal) com o trabalho em si. Contudo, o fato de estarem na lista de doenças ocupacionais do Ministério da Saúde simplifica o processo legal para classificá-las como uma doença profissional, equiparada a acidentes de trabalho para todos os fins.

Nesse sentido, a Previdência Social vincula as doenças do trabalho a uma lista previamente estabelecida, o que traz ainda

maior destaque à importância das empresas em garantir exames médicos periódicos e um ambiente de trabalho saudável para prevenir e detectar casos, principalmente quanto às doenças de natureza mental.

No mais, é certo que com a rápida evolução tecnológica, mudanças nos métodos de produção e novas formas de emprego, se tornou imperativo o ajuste da tabela para refletir com mais precisão os riscos emergentes e as condições de saúde associadas ao trabalho.

Sendo assim, a atualização da tabela não é apenas uma resposta aos desafios atuais, mas uma medida proativa para a prevenção de futuras doenças ocupacionais. A ideia é que o aprimoramento da lista contribua para a estruturação de assistência e vigilância que

possibilitem locais de trabalhos mais seguros e saudáveis.

Válido pontuar, a propósito, que a diversidade de perspectivas assegura que a tabela atualizada seja abrangente e equitativa, refletindo as diferentes realidades laborais, de modo que a participação ativa dos trabalhadores, empregadores, profissionais de saúde, pesquisadores e órgãos governamentais foi crucial no processo de atualização, uma vez que após tanto tempo da implementação da lista, finalmente houve uma formalização sobre as “novas” doenças que acometem os obreiros.

Como resultado, os empregadores terão que considerar algumas medidas adicionais ou até adotar novas práticas para garantir o cumprimento das diretrizes, priorizando a criação e/

ou manutenção de um ambiente tanto físico quanto mentalmente saudável, implementando todas as ações necessárias para tanto. Por exemplo, visitar e eventualmente atualizar suas políticas internas de saúde e segurança do trabalho, estabelecendo novos protocolos de prevenção, identificação e relato das doenças incluídas na lista.

Portanto, o que se impõe é a mudança dos hábitos e da cultura organizacional empresarial, a fim de atingir o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, salientando que um meio ambiente de trabalho saudável significa benefícios para todos os envolvidos.

***Lucas Landi Brito é advogado trabalhista no escritório Marcos Martins Advogados**