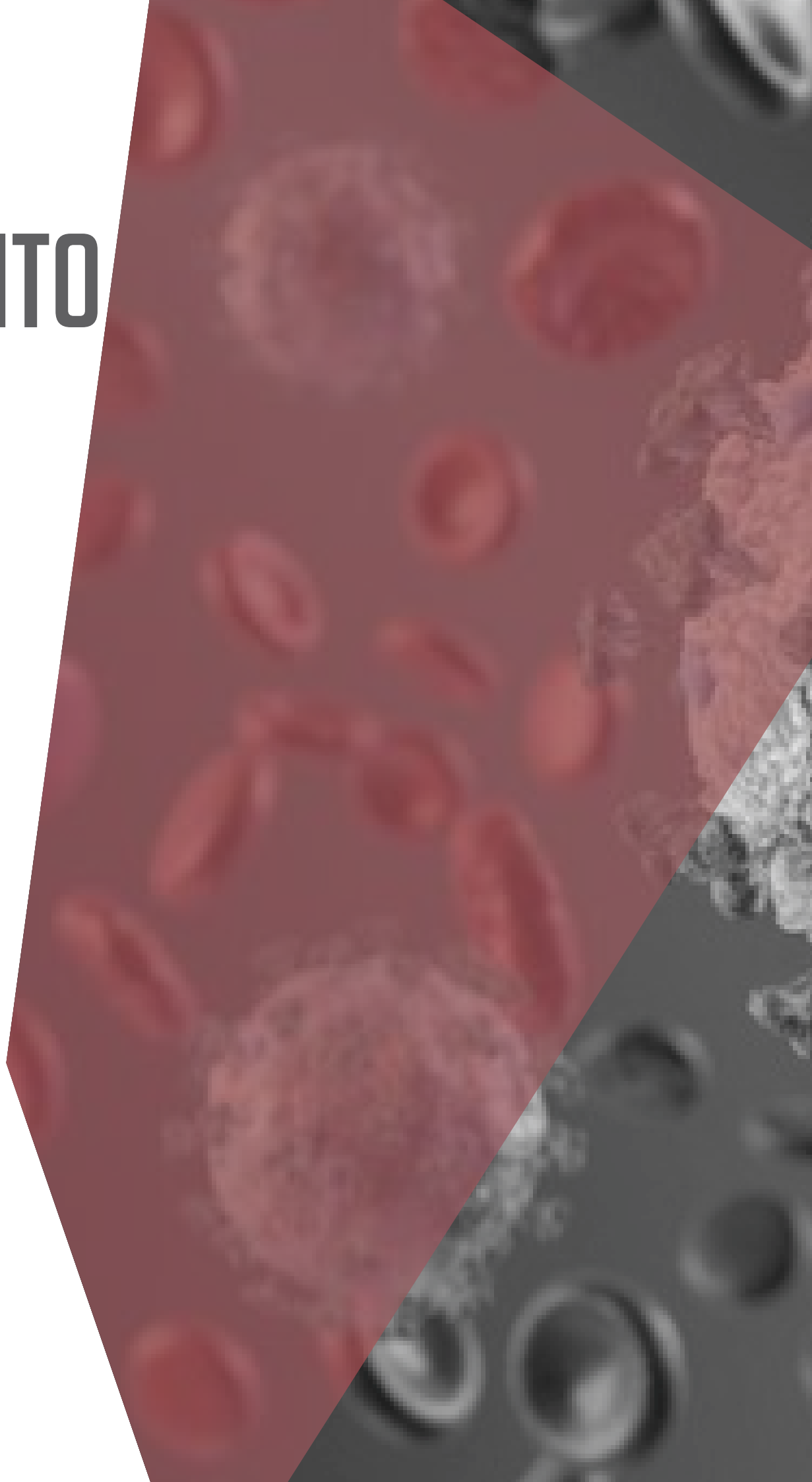
O RECONHECIMENTO DO COVID 19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL



Melo e Isaac
ADVOGADOS

O RECONHECIMENTO DO COVID 19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A MP 927/2020 estabelece medidas excepcionais em relação ao contrato de trabalho, durante a pandemia mundial da Covid-19. Em seu artigo 29, havia disposto sobre a inexistência de nexo causal entre o COVID 19 e as atividades laborais da seguinte forma:

> *Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus* ***(covid-19)*** *não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.*

A norma excepciona a possibilidade de reconhecimento apenas aos empregados que laborassem em atendimento hospitalar.

Entretanto, no dia 29 de abril, o plenário do Supremo Tribunal Federal, suspendeu, liminarmente, dois trechos da Medida Provisória nº 927/2020. Dentre os referidos trechos, suspende a eficácia do artigo supramencionado, o que ensejou na possibilidade reconhecimento da referida moléstia como de natureza ocupacional.

Essa interpretação impõe cautela aos empregadores, pois além da demonstração da inexistência epidemiológica no âmbito da empresa, deverá comprovar que adotou medidas em observância a normas técnicas de proteção à saúde e segurança do empregado, como meio a reduzir os riscos de contaminação.

Isto porque não houve alteração na legislação previdenciária (Decreto 3048/99 e art. 20 da lei 82133/91), a qual estabelece que a doença, comprovadamente adquirida no ambiente laboral é reconhecida como de natureza ocupacional, implicando em reflexos no Fator Previdenciário das Empresas.

A realidade posta pelo posicionamento da mais alta corte brasileira impõe rigor nas normas de segurança das empresas que mantiveram as atividades, com exigência de prestação de serviços de maneira presencial. A obrigatoriedade já era prevista inclusive na CF, conforme art. 7°, XXII, entretanto, neste momento se sobressai.

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;

Ressalto que essa imposição não se aplica aos profissionais de saúde que laboram em unidades de referência no tratamento da moléstia, já que nesses casos o risco é presumido e a responsabilidade objetiva.

Considerando a atual realidade, os registros de adoção de medidas preventivas e a fiscalização no seu cumprimento são essenciais, para que

em eventual incidência da moléstia, não reste dúvida de que o empregador não concorreu com o dano.

As medidas preventivas não podem limitar-se ao espaço interno da empresa, já que o posicionamento estende a responsabilidade quanto ao **deslocamento para o trabalho,** considerando a revogação da MP 905/2019, que afastava tal possibilidade. Se fazem necessárias medidas que reduzam tais riscos no percurso, como jornada diferenciada e transportes alternativos.

E caso o empregado seja diagnosticado com a moléstia, demonstrado o nexo causal, caberá ao empregador arcar com as despesas decorrentes de tratamento, e eventuais limitações laborais ocasionadas pela doença. Caso venha a ser confirmada a morte do empregado pelo COVID 19, comprovadamente adquirido no âmbito laboral, o mesmo poderá responder por perdas e danos ocasionados aos herdeiros.

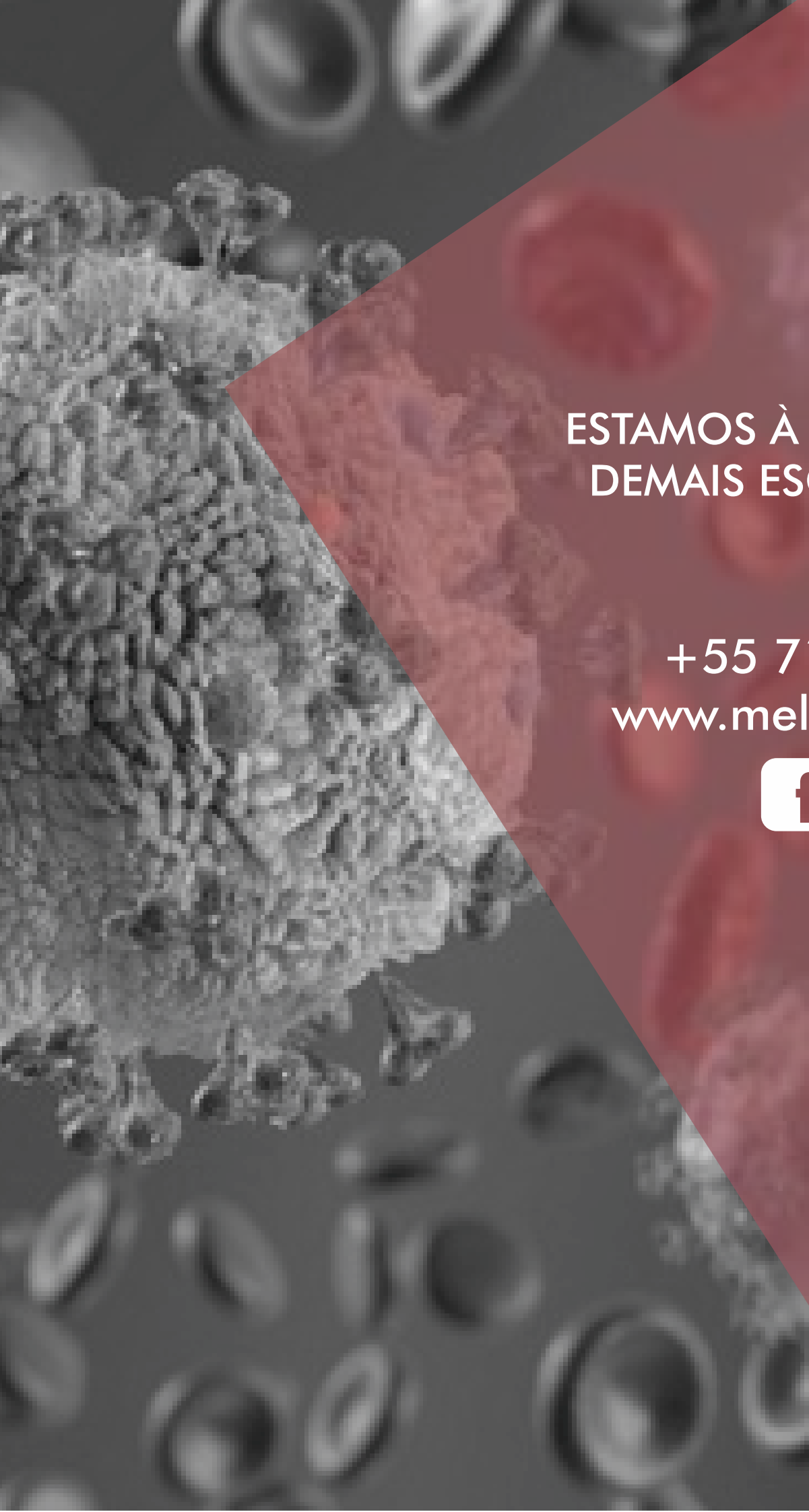
Em tais casos, além das obrigações em destaque, subsiste a de remuneração do FGTS durante o afastamento e o empregado gozará de estabilidade pelo período de doze meses a contar da alta médica.

Neste cenário, a manutenção das

atividades presenciais em meio a pandemia expõe o empregado e empregador a riscos que devem ser calculados, e, na medida do possível, efetivamente reduzidos, como meio a viabilizar a manutenção da atividade econômica, assegurando a saúde do trabalhador.

Tatiana Moreira Rossini de Oliveira
Sócia no Melo e Isaac Advogados
OAB/BA 23066
tatiana@meloeisaac.com.br

71 3358 5611



ESTAMOS À DISPOSIÇÃO PARA
DEMAIS ESCLARECIMENTOS.

+55 71 3358.5611
www.meloeisaac.com.br

Melo e Isaac
ADVOGADOS