



NOTA TÉCNICA

O Coronavírus como Doença relacionada ao Trabalho em face da Decisão do STF

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar as ADIs que questionam a constitucionalidade de artigos da Medida Provisória 927/2020, que tratam de alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública em razão do covid-19, decidiu por maioria suspender a eficácia do artigo 29 da MP, que assim dispõe:

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

Em que pese ainda não tenha sido proferido acórdão, e que tal decisão comporte recurso, entendemos ser oportuno alguns esclarecimentos acerca do tema.

De início, cumpre esclarecer que **o julgamento pelo STF não criou presunção absoluta de que toda contaminação por coronavírus será definida como doença do trabalho**, na medida em que continua a existir a necessidade de comprovação do nexo causal entre a doença adquirida e o trabalho desenvolvido, para caracterização da doença do trabalho.

Nos termos da Lei 8.213/1991 (artigo 20, §1º, “d”), a doença endêmica não é considerada doença do trabalho, **salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho**. Dessa forma, o empregado deverá provar a existência do nexo causal entre a contaminação pelo covid-19 e o trabalho desempenhado, para que fique caracterizada a doença do trabalho.

Se o empregado fizer a prova efetiva de que ele ficou exposto ao vírus ou teve contato direto por força de natureza do trabalho executado (exemplo, trabalhadores em hospitais, laboratórios de testes, centros de pesquisas desse vírus, empresas de coleta de lixo hospitalar, etc), ficará caracterizada a doença do trabalho. Merecerá o trabalhador ser afastado do trabalho para ser atendido pela Previdência Social sob o **código B-91** (auxílio doença acidentário), isto é, afastamento em virtude de doença adquirida no trabalho.

Se não houver a prova robusta do nexo causal entre a doença do covid-19 do empregado com seu trabalho executado, ela não será considerada como sendo adquirida no trabalho. Seu afastamento do trabalho para a Previdência Social será feito pelo **código B-31** (auxílio doença comum). Isto é, o afastamento se dará em virtude de doença não vinculada ao trabalho.

Da forma colocada pela legislação em vigor, pode-se dizer que a exposição ao covid-19 gera, apenas, uma **presunção relativa, pois sempre admite prova em contrário**.

Caberá ao empregador, em sua defesa, fazer prova da inexistência do nexo causal alegado pelo empregado, por meio da comprovação da adoção de medidas eficazes para



prevenir a contaminação, em especial aquelas recomendadas pela Organização Mundial da Saúde, Ministério da Saúde e outras autoridades competentes, dentre as quais destacamos, na medida das possibilidades de cada empregador, as seguintes:

- (a) se for possível, entrevistar o empregado na entrada da empresa sobre eventuais sintomas, inclusive com aferição da temperatura, preferencialmente por termômetro de aproximação;
- (b) fornecer máscara e álcool gel para os empregados (obrigação legal para o Estado de São Paulo, conforme Decreto Estadual nº 64.881/2020);
- (c) adotar o distanciamento de 1 (um) metro entre os empregados, nos postos de trabalho, refeitório, transporte da empresa, etc;
- (d) alternar horários de entrada e saída do trabalho, para evitar aglomerações;
- (e) manter ambientes arejados e com limpeza reforçada; e
- (f) orientar os empregados sobre a prevenção e formas de evitar a contaminação pelo vírus, de forma ostensiva, de preferência com cartazes, e-mail, ou outros meios de divulgação, sobre higiene e segurança no trabalho, como lavar as mãos, utilizar e descartar os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), utilização de sanitários, refeitórios, áreas de uso comum, etc,

Neste ponto, também recomendamos que o empregador produza prova documental das medidas adotadas para prevenção do contágio entre os empregados. Para tanto, poderá aderir, quando possível, a outras medidas sugeridas abaixo:

- (a) reunião da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, a cada mês, certificando-se, em ata, que os procedimentos adotados pelo empregador se mostraram adequados e suficientes para a proteção dos empregados;
- (b) reunião dos Médicos do Trabalho e Engenheiros de Segurança do Trabalho, a cada mês, registrando-se, em ata, os procedimentos adotados e que estes se mostraram adequados e suficientes para a proteção dos trabalhadores.
- (c) apresentação pelo SEMST (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), em reunião extraordinária da CIPA, das medidas que a empresa está adotando, consignando-se em ata sua eficiência para a proteção; e
- (d) elaboração de relatório para cada empregado contaminado pelo coronavírus, a fim de
 - (i) elencar as medidas preventivas adotadas pela empresa, bem como demonstrar que o empregado tinha ciência delas e que foi orientado e fiscalizado quanto ao seu cumprimento; (ii) comprovar que não tinha ciência de contato no local de trabalho com pessoa que se soubesse contaminada ou com suspeita de contaminação; (iii) relatar que outros empregados que trabalhavam no mesmo local não foram contaminados; e (iv) provar que o empregado foi imediatamente afastado do local de trabalho assim que o empregador tomou ciência de sua contaminação.



Destacamos que a omissão do empregador no tocante à adoção de medidas para preservação da saúde do empregado contra a contaminação pelo covid-19 poderá constituir uma **concausa** da doença decorrente de tal vírus, que a caracterizará como sendo doença do trabalho, equiparada a um acidente de trabalho, com as implicações indicadas a seguir:

- (a) concessão do auxílio doença acidentário (código B-91 da Previdência Social);
- (b) estabilidade de emprego pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário;
- (c) pagamento do FGTS durante todo o período de afastamento do empregado;
- (d) risco de ação indenizatória proposta pelo empregado;
- (e) risco de ações regressivas do INSS contra a empresa; e
- (f) risco de elevação do Seguro de Acidente de Trabalho sobre a folha de pagamento.

Dessa forma, diante do cenário de pandemia de covid-19, tão importante quanto a adoção de medidas pelo empregador para prevenir o contágio pelo coronavírus, é a pré-constituição de provas documentais dessas medidas para respaldar eventual defesa, reiterando-se que, **se não houver comprovação do nexo causal entre a contaminação pelo covid-19 e o trabalho desempenhado pelo trabalhador, não há que se falar em doença do trabalho.**

Por fim, informamos que o Setor Industrial se fará representar como *Amicus Curiae* na ADI 6342, que trata do tema ora discutido, para subsidiar e colaborar com a apreciação do STF quanto à matéria.

Divulgaremos novas atualizações oportunamente.

Luciana Nunes Freire
Diretora Executiva Jurídica da FIESP