



ATENÇÃO:
**STF NÃO DECIDIU
QUE A COVID-19
É DOENÇA
DO TRABALHO**

Muito se noticiou sobre a decisão liminar do Supremo Tribunal Federal (STF) que suspendeu dois artigos da Medida Provisória 927, dentre eles o artigo 29, que estabelecia expressamente que o coronavírus (COVID-19) não seria considerada como doença ocupacional, exceto mediante comprovação do nexo causal:

O artigo questionado está assim redigido: ***“Art. 29 – Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.”***

Ocorre que, apesar dos efeitos da decisão e da sua real extensão, **a mídia propagou manchetes totalmente equivocadas**, que distorceram o teor da decisão.

Alguns exemplos de manchetes foram: *“STF reconhece covid-19 como doença ocupacional”* (UOL); *“Covid-19 é reconhecida como doença ocupacional pelo STF”* (OPovo); *“Para STF, covid-19 é doença ocupacional”* (Agência Senado); *“STF reconhece Covid como acidente de trabalho”* (Folha de São Paulo);

Para tais manchetes certamente faltou uma análise jurídica, por profissional capacitado para interpretar corretamente o que o STF realmente deliberou. Em outras palavras, as manchetes **propagaram informação equivocada**.

Mas, apesarem de estarem equivocadas, tais notícias ajudam a reforçar necessidade de as empresas se preocuparem com o ambiente de trabalho, pelos motivos a seguir expostos.

Importante desde já esclarecer que **EM MOMENTO ALGUM O STF DECIDIU QUE A COVID-19 (coronavírus) É DOENÇA OCUPACIONAL**, profissional ou do trabalho, ou equiparada a acidente de trabalho.

O que o STF decidiu, ao suspender o artigo 29 da Medida Provisória nº 927/20, é que o COVID-19 PODE, ao contrário do que estabelecida a norma suspensa, vir a ser considerada uma doença ocupacional, do trabalho, equiparando-se ao acidente de trabalho.

**MAS CUIDADOS
SÃO MUITO
NECESSÁRIOS**

Deve-se ter em mente que suspender a norma que automaticamente afastava a classificação da doença como ocupacional é **situação completamente diferente de reconhecer a COVID-19 como doença ocupacional**. São situações jurídicas muito distintas.

O QUE DIZ A LEI PREVIDENCIÁRIA

Ainda sobre o tema, não se pode deixar de mencionar o que consta na própria Lei Geral da Previdência (Lei nº 8.213/91), que em seu artigo 21, § 1º, estabelece que:

“Não são consideradas como doença do trabalho a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”.

A mesma Lei nº 8.213/91 já prevê, para fins de equiparação ao acidente do trabalho, a “doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade”, situação que se aplica de forma mais direta aos profissionais da área de saúde e que estão, nesse momento, tendo contato mais próximo com o vírus.

Com base no real teor da decisão, e sem ignorar as regras previdenciárias acima citadas, pode-se dizer que o Supremo Tribunal Federal NÃO DECIDIU QUE A COVID-19 É DOENÇA PROFISSIONAL, ocupacional ou que se equipara automaticamente ao acidente de trabalho.

O QUE MUDOU COM A DECISÃO?

Com a decisão do STF, ao ser afastada a regra do artigo 29 da MP nº 927/20, a situação volta a ser tratada pelas regras gerais atinentes as doenças e acidentes de trabalho, isto é, a classificação como tal depende da comprovação **(i)** da existência da doença e **(ii)** do nexo causal, que é, em poucas palavras, a ligação da doença ao exercício do trabalho.

Com isso, para que se possa afirmar que um trabalhador, eventualmente acometido pelo COVID-19, sofreu de doença profissional, ou decorrente do trabalho, deverá ser comprovado o nexo causal, ou seja, **deverá ser comprovado que a doença foi adquirida no ambiente de trabalho e no exercício de sua função**.

Ocorre que, mesmo que seja praticamente impossível se saber como e/ou onde a pessoa foi contaminada, a empresa acaba sendo compelida, mesmo que indiretamente, a demonstrar que o **seu ambiente de trabalho não contribuiu para a ocorrência da doença**. Ao contrário, se comprovado que o ambiente laboral ou o exercício das atividade contribuíram de forma concorrente para o contágio da doença, configura-se o nexo de causalidade passível de gerar responsabilidade do empregador, situação ainda mais grave no caso de morte do trabalhador doente.

E, muito embora seja discutível a inversão do ônus da prova em relação à COVID-19 (exceto para as atividades em que o nexo técnico epidemiológico permite a inversão do ônus da prova quando há vinculação da patologia com a atividade exercida pelo empregador – caso de hospitais e posto de saúde), sem dúvida alguma as empresas precisam adotar todos os cuidados necessários para evitar a necessidade de comprovar que não contribuiu para o contágio de seu.

A missão, que parece ser quase impossível, será cumprida pelas empresas que adotarem **todos os cuidados** que estão sendo sugeridos pelas autoridades públicas, tais como fornecimento de máscaras eficazes e luvas, higienização com álcool em gel, evitar aglomerações (especialmente nos horários de entrada, saída e refeições), distanciamento entre os trabalhadores, etc.

Até mesmo cursos online (EAD) sobre os procedimentos e cuidados que deverão ser adotados pelos trabalhadores é procedimento sugestivo, visando demonstrar que a empresa efetivamente se preocupou com a saúde de seus empregados e adoto todos os cuidados possíveis. A comprovação da adoção efetiva de medidas de prevenção irão contribuir significativamente para a defesa da empresa no caso de algum questionamento.

Conclui-se, portanto, que a despeito da decisão do STF, **as empresas devem adotar todos os cuidados necessários para que não haja a contaminação de seus colaboradores** em seu ambiente de trabalho ou em razão da função que exerce.

Praticar boa higiene, SEMPRE



Pare com os apertos de mãos e use métodos de saudação sem contato



Lave suas mãos quando chegar e programe lembretes regulares de higienização



Desinfete superfícies como maçanetas e mesas regularmente



Evite tocar em seu rosto e cubra sua boca ao tossir e espirrar



Aumente a ventilação abrindo janelas e portas

Limite reuniões e viagens desnecessárias

Sugere-se usar videoconferências ao invés de reuniões físicas

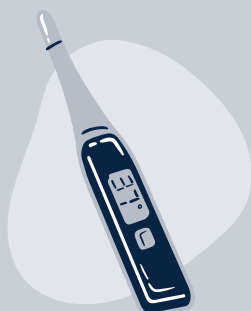
Quando videoconferências não forem possíveis, faça suas reuniões em salas e espaços ventilados

Sugere-se suspender todas as viagens desnecessárias.



Fique atento se

- Você estiver doente
- Você morar com alguém que esteja doente



Boletim Informativo In extenso é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia. e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e redes sociais. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou nos contactar através do acesso ao site: www.sbadvocacia.com.br.dicionar um pouquinho de texto