

OS EMPREGADOS QUE PEGARAM COVID-19 TEM ESTABILIDADE DE 12 (DOZE) MESES?

A estabilidade provisória de 12 (doze) meses é garantida aos empregados que sofrem acidente de trabalho com afastamento superior a 15 dias, equiparando-se ao acidente de trabalho as doenças ocupacionais, bem como àqueles que, após a despedida, forem constatadas doenças que guardem nexo de causalidade com a execução do contrato de emprego.

O artigo 29 da Medida Provisória 927/2020 assegurou que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não seriam considerados como doença ocupacional, exceto se fosse comprovado o nexo causal.

Ocorre que em data de 29/04/2020, enquanto a MP ainda estava vigente, o Supremo Tribunal Federal (STF), suspendeu a eficácia do artigo 29 da MP, fixando o entendimento de que se o empregado testar positivo para o coronavírus, o contágio pode ser enquadrado como doença ocupacional, mas a responsabilidade de provar a inexistência de nexo de causal caberia, em tese, ao empregador.

Em linhas gerais, mesmo que o STF não tenha enquadrado automaticamente o coronavírus como doença do trabalho, a decisão por si só desconstruiu as premissas relativas entre doença ocupacional e nexo causal com o trabalho e colocou indevidamente na mão do empregador a obrigação de provar que não houve nexo.

Entretanto, em 19/07/2020 a MP927/2020, perdeu sua vigência, e conseqüentemente a decisão do STF também, já que foi concedida em caráter liminar com a finalidade de suspender o artigo 29 da referida MP.

No dia 01/09/2020 foi publicada a Portaria n. 2.309/2020, a qual alterou a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017 (que trata das doenças relacionadas ao trabalho) e passou a incluir a contaminação por coronavírus SARS-CoV-2 em atividades de trabalho como doença ocupacional.

Ocorre que, logo após, no dia 02/09/2020, foi publicada a portaria n.2.345, a qual revogou a portaria anterior.

Diante disto, prevalece, a nosso ver, o entendimento consubstanciado no artigo 20, incisos I e II, da Lei 8.213/91, que considera doença profissional aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione.

Por sua vez, o artigo 20, § 1º, alínea “d”, da Lei 8.213/91, diz que não considera doença endêmica como doença ocupacional, exceto quando comprovado que a mesma é resultante de exposição ou contato direto decorrente da natureza do trabalho.

Assim, entende-se que o coronavírus pode ser enquadrado no artigo 20, II, alínea “d” da lei 8.213/91, o qual aduz que doença endêmica não é considerada como doença ocupacional, **SALVO**, se comprovada à exposição ou contato no ambiente de trabalho.

Portanto, como o vírus pode ser facilmente disseminado dentro do ambiente de trabalho, cabe ao empregador tomar a iniciativa de realizar protocolos de contingenciamento relativos à prevenção de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) adotando medidas efetivas para neutralizar a disseminação do vírus dentro do ambiente de trabalho, garantindo à saúde e segurança dos empregados.

Ao realizar os procedimentos de segurança, deve ainda o empregador munir-se dos documentos que comprovem as medidas adotadas pela empresa, os quais poderão ser utilizados em eventuais defesas individuais, coletivas e administrativas, com a finalidade de demonstrar que a empresa agiu positivamente, adotando medidas pra proteger seus empregados e combater eventual contágio no ambiente laboral.

Também cabe ao empregador demonstrar que todas as precauções necessárias foram tomadas para que não houvesse uma exposição superior ao que seu empregado já estaria exposto por viver em sociedade, evitando-se a alegação de responsabilidade objetiva em caso de eventual contaminação pelo coronavírus.

É certo que existirão muitas discussões no Judiciário, com soluções divergentes, em especial pela dificuldade de se diagnosticar, com precisão, qual foi exatamente a origem da contaminação, dada a sua presença comunitária geral e irrestrita.

Todavia é de se ressaltar que a presença de casos confirmados no ambiente de trabalho, entre pessoas com as quais o empregado teve contato, certamente será levada em consideração para fins de considerar ou não a contaminação do empregado e assim a consideração como doença ocupacional e consequentemente o preenchimento de um dos requisitos para aquisição da estabilidade provisória, sendo que caberá ao empregador comprovar que tomou todas as medidas que estavam ao seu alcance para garantir a segurança dos empregados.

Desta feita, acreditamos que resguardados os profissionais da saúde, que possuem contato direto com o vírus e, portanto, o nexo causal seria mais evidente, nos demais casos, aplica-se o artigo 20, II, alínea "d" da lei 8.213/91, o qual aduz que doença endêmica não é considerada como doença ocupacional, salvo se comprovada à exposição ou contato no ambiente de trabalho.

Neste sentido, para evitar riscos de contaminações dentro do ambiente de trabalho e consequentemente vinculações destas como doença ocupacional, cabe ao empregador realizar protocolos de contingenciamento e segurança com a finalidade de garantir que não haja contaminação e disseminação do vírus dentro do ambiente de trabalho.

Arapongas, 4 de setembro de 2020.

Fonsatti, Franzin & Advogados Associados

Bruna Tamiris Francisco

OAB/PR 59.716