



## DECISÃO STF | RECONHECIMENTO COMO “DOENÇA OCUPACIONAL”

No dia 29.abril.2020, o **Supremo Tribunal Federal** suspendeu, em decisão liminar, dois artigos da medida provisória MP 927/2020, que flexibilizava as regras da **CLT** durante a pandemia do novo coronavírus.

Enquanto o *artigo 31* versava sobre a atuação de fiscais do trabalho, o *artigo 29 da MP 927/2020\** previa, expressamente, que os casos de **Covid-19** não poderiam ser considerados “doenças ocupacionais”, salvo em casos em que fosse comprovado o nexo causal entre a doença e a atividade laboral.

A suspensão de tal artigo provocou diversas reações nos meios de comunicação, que passaram a alegar que o **Superior Tribunal Federal** reconheceu a **Covid-19** como “doença ocupacional”.

Pois bem. Antes de avançar na análise dessa decisão, é relevante registrar alguns dispositivos legais atinentes ao tema “doença ocupacional”: a **CLT** estabelece que as empresas devem instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (*art. 157, II*).

Já a *Lei 8.213/91*, em seu *art. 20, I e II*, considera como “doença profissional”:

- (i) a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo **Ministério do Trabalho e da Previdência Social** e;
- (ii) a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, também constante da relação do **Ministério do Trabalho e da Previdência Social** (*art. 20, I e II*).

No que tange ao assunto, a *MP 927/2020* não trouxe nenhuma inovação. Isto porque a legislação nacional vigente, através do *artigo 20, I da Lei Federal 8.213/912*, já reconhecia a necessidade de se comprovar o nexo causal para o reconhecimento de doença laboral, incumbindo tal ônus ao “empregado”.

Neste prisma, o *artigo 29 da MP 927/2020* somente reafirmava a legislação já existente.

A suspensão promovida pelo **STF**, entretanto, visa permitir a trabalhadores de setores essenciais, que eventualmente sejam contaminados o acesso a benefícios como auxílio-doença, contemplados pelo **Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS)**.

Em outras palavras, com essa decisão do **STF**, a doença ocupacional passa então a ser “presumida” (mas não absoluta, cabendo prova em sentido diverso), e o ônus da prova de seu “nexo casual” em relação a atividade laboral recai, agora, ao “empregador” (e não mais ao empregado).



Juridicamente, é bastante controverso o acerto da decisão proferida pelo **STF**, especialmente no atual estágio da pandemia, quando a contaminação pela **Covid-19** é possível em qualquer ambiente. De qualquer forma, deve-se levar em conta que, em tempos de isolamento social, o trabalhador que se vê na obrigação de seguir com as suas atividades laborais, teoricamente, está mais sujeito ao contágio, principalmente se considerarmos também a necessidade de utilização de transporte público e as características das mais variadas funções do trabalho que demandam proximidade com outras pessoas.

Além disso, apesar do intuito do **STF** em proteger os trabalhadores que se encontram em linha de frente no combate ao **Covid-19**, a referida decisão abre margem para discussão se qualquer trabalhador poderá declarar que eventual contágio está relacionado ao trabalho, como nos casos de teletrabalho, que é feito de casa, podendo um empregado ser infectado por outro morador do imóvel, inclusive quando não prestando serviços para seu empregador/empresa.

Ante o exposto, conclui-se que a suspensão de dois artigos da *medida provisória MP 927/2020* promovida pela recente decisão do **STF** transfere para o “empregador” o ônus da prova de demonstrar que o contágio por **Covid-19** não se deu em razão do trabalho. Ônus este que, até então, cabia ao “empregado”.

O posicionamento do **STF** exige profunda alteração das medidas de controle ocupacionais das empresas, especialmente daquelas que permanecem em operação/funcionamento durante a pandemia da **Covid-19**.

Por tais razões, é recomendável atenção especial e cuidadosa em relação a todos os aspectos ligados à Segurança e Saúde no Trabalho, bem como todos possíveis riscos de natureza civil, trabalhista e previdenciária decorrentes da eventual presença do Coronavírus em seus ambientes de trabalho, investindo em EPI's de segurança e informativos de padrões de conduta/prevenção, inclusive para empregados em home office.

Todas as medidas devem ser registradas e documentadas, de forma a garantir conjunto probatório robusto e idôneo de que a empresa observa(ou) todas as medidas de segurança e prevenção necessárias, bem como como promove a conscientização de seus empregados, inclusive através de orientações e advertências/suspensões, em caso de descumprimento.

Ao assim proceder, em caso de eventual alegação de **Covid-19** como doença ocupacional, a empresa possuirá recursos para questionar/afastar o nexos causal alegado, podendo invocar “culpa exclusiva” do empregado ou, em última hipótese, reduzir eventuais ônus ante alegação de culpa/responsabilidade concorrente.

\*Art. 29, da Medida Provisória 927/2020 - Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal.