

## COVID-19 e sua Natureza Ocupacional

Dentre as medidas legislativas para enfrentamento da Pandemia Mundial atualmente vivida, tivemos a Medida Provisória de No 927/2020 que, dentre outras questões, previa, em seu artigo 29, que a COVID-19 não seria considerada como doença de natureza ocupacional, exceto se houvesse comprovação pelo empregado de que a mesma foi contraída no ambiente de trabalho.

Entretanto, avaliando a constitucionalidade da questão, o pleno do Supremo Tribunal Federal, em 29/04/2020, decidiu suspender, liminarmente, referido artigo.

É importante, no entanto, analisar a decisão do STF com cautela, pois ela não determinou que, automaticamente, os casos de afastamento por COVID-19 sejam enquadrados como de natureza ocupacional, sendo certo que a legislação previdenciária exige a comprovação do nexo causal.

Contudo, referida decisão afastou a presunção, dada pelo texto da MP no 927/2020, de que a COVID-19 não possui natureza ocupacional, alterando o ônus de comprovar o nexo causal, passando a ser do empregador a obrigação de provar que a contaminação não ocorreu no ambiente de trabalho, retirando tal encargo do empregado. Portanto, cabe ao empregador fazer “prova negativa” de que a doença não é decorrente da atividade laboral.

Inexistindo tal prova ou condições de produzi-la, os casos de contaminação serão enquadrados como doença ocupacional, com consequências diversas aos empregadores, dentre elas, a necessidade de emissão de CAT, manutenção de recolhimento de FGTS durante o período de afastamento, percepção de estabilidade provisória pelo trabalhador e elevação da carga previdenciária da empresa, ocasionada pela majoração do FAP (Fator Acidentário de Prevenção) que deve ser calculado sobre os dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da Previdência Social.

Ainda, poderão ser sérios os desdobramentos na esfera penal, caso reste comprovada a desobediência quanto às normas de segurança, higiene e medicina do trabalho, que podem, diante da gravidade da doença, levar a mortes e lesões de natureza irreparável ao trabalhador, puníveis duramente pela legislação criminal.

Diante da mudança quanto ao ônus da prova nestes casos, cabe aos empregadores pensarem preventivamente sobre a produção de provas para comprovar a inexistência do nexo causal. Ao nosso ver, o razoável a ser exigido, especialmente daqueles empregadores que não estão enquadrados como atividades de risco, é a prova efetiva da adoção de todas as medidas de segurança relacionadas à medicina e higiene do trabalho, no objetivo de prevenir a contaminação dos empregados pelo coronavírus.

Recomendamos, neste sentido, que as empresas adotem e reforcem, constantemente, as regras e treinamentos quanto à higiene e distanciamento social no ambiente de trabalho, bem como promovam a entrega de equipamentos de proteção individual e coletiva, todos registrados devidamente em documentos próprios, com a finalidade de evitar posterior alegação de não cumprimento das medidas protetivas à saúde dos trabalhadores.

A adoção de medidas de segurança e seu registro é de extrema urgência e importância, a fim de criar condições para defesa de eventual discussão sobre a natureza ocupacional da doença, tanto na esfera administrativa como judicial, seja no âmbito previdenciário ou trabalhista

No entanto, diante das tantas incertezas jurídicas ocasionadas pela situação de calamidade pública vivida, infelizmente ainda há dúvidas se tais medidas serão suficientes para afastar a responsabilidade dos empregadores perante os Tribunais Pátrios e Previdência Social.

Ressalte-se, por fim, que o Congresso Nacional ainda poderá rever o texto da Medida Provisória no 927/2020, que, no momento, está para votação na Câmara dos Deputados.

**Débora Dinalli Cavagna**  
**ADVOGADA**