

Sousa e Carneiro: A Covid-19 e o ambiente do trabalho

Introdução

O Brasil e o mundo foram surpreendidos com a Covid-19, que gerou impactos não só na saúde pública e no meio ambiente, mas também nas pessoais, as de consumo e as trabalhistas.



Nesse cenário, ao lado de medidas como as de saúde pública

e as de preservação de emprego e renda, entre outros temas, um que se tornou grande foco de debates é se a Covid-19 poderia ou não ser caracterizada como doença ocupacional.

E esse tema ganhou muito mais destaque com a edição da Medida Provisória (MP) nº 927, que, no seu artigo 29, expressamente estabelecia que *"os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal"*. Logo, a MP trazia previsão quanto à não caracterização da Covid-19 como doença ocupacional, salvo se comprovado eventual vínculo entre a contaminação do empregado e seu trabalho.

MP 927 e ações diretas de inconstitucionalidade (ADIs)

No entanto, esse dispositivo — artigo 29 — teve sua eficácia suspensa pelo Pleno do Supremo Tribunal Federal (STF) em virtude de decisão liminar em sete ações diretas de inconstitucionalidade (ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354) ajuizadas contra a MP 927. Com isso, e a partir desse julgamento, iniciou-se discussão acerca de o STF ter declarado que a Covid-19 seria uma doença ocupacional e, ainda, a construção de teses sobre presunção do nexo entre a contaminação com o vírus e o ambiente de trabalho, ou com a atividade profissional realizada, provocando indagações e insegurança jurídica acerca da Covid-19 e o ambiente de trabalho.

A decisão do STF não declarou que a Covid-19 é uma doença ocupacional. Ou seja, essa decisão não gerou como consequência direta a presunção de que sempre que um empregado for acometido por Covid-19 esse fato será considerado doença do trabalho. Na verdade, o STF unicamente suspendeu, de forma liminar, a eficácia do artigo 29 da MP 927, deixando a solução das controvérsias para a legislação anterior à essa medida, no que lida com a questão das doenças do trabalho e as responsabilidades previdenciária e acidentária.

Aliás, como a MP 927 perdeu sua eficácia no dia 19 de julho, o STF não analisará o mérito da questão. Portanto, com ainda mais robustez a definição da Covid-19 como não sendo doença ocupacional deve se

assentar na legislação anterior a essa medida.

Legislação vigente: a Lei 8.213/91 e a Covid-19

Dito que a situação da Covid-19 e o ambiente do trabalho pode se resolver pela legislação vigente, é importante trazer ao debate algumas das principais normas relativas ao tema, tanto para demonstrar que não há fundamentos para uma presunção geral de que a Covid-19 pode ser tratada como ocupacional, como para assentar a perspectiva base que deve orientar as empresas em relação ao seu ambiente de trabalho e produção nesse cenário.

A Lei 8.213/91 assenta, em seu artigo 19, que acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou em decorrência deste, e que provoca lesão corporal ou perturbação funcional causadora de morte, de perda ou de redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Em outras palavras, nos termos desse dispositivo, para caracterização de acidente do trabalho, a atividade laboral precisa ser a causa da doença e, ainda, gerar uma incapacidade laborativa.

Explicitando este ponto, firma o artigo 20 da mesma lei que se consideram acidentes do trabalho: I) a doença profissional, considerada a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante das listas A e B do Anexo II do Decreto 3.048/99; e II) a doença do trabalho, entendida como a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e que com ele se relacione diretamente, constando também dessa mesma lista.

A doença profissional, pois, é uma doença que não é encontrada na população em geral, decorrendo do exercício da atividade desempenhada em determinado ambiente de trabalho. Um exemplo é a asbestose, causada pela inalação do pó do amianto (ou asbestos). Já a doença do trabalho é a desencadeada pelas condições de trabalho e desde que se relacione diretamente com essas condições [\[1\]](#). Ou seja, é necessária a comprovação de que seu acometimento se deu em virtude do trabalho realizado, a exemplo das lesões por esforço repetitivo (LER).

Em qualquer das hipóteses, na doença profissional ou doença do trabalho é necessária, no entanto, a inequívoca comprovação do nexos causal entre a doença e o trabalho.

É inescusável mencionar que, por se tratar de doença nova, a Covid-19 não consta das listas de doenças ocupacionais elaboradas pela Previdência (listas A e B do Anexo II do Decreto 3.048/99).

Ainda assim, a Previdência poderá, em caso excepcional, caracterizar doença não constante da lista como acidente de trabalho, se constatado que a doença resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente (artigo 20, §2º, da Lei 8.213/91). Nesse caso, portanto, sua caracterização como doença ocupacional dependerá da análise de perícia, com observância de parâmetros legais e técnicos para comprovação do nexos de causalidade entre a doença e a atividade exercida pelo empregado.

Diante desse arcabouço legal, não é possível afirmar que a Covid-19 é ou pode ser uma doença ocupacional. Em primeiro, porque não se trata de doença causada ou provocada pela atividade realizada. Em segundo, porque é preciso considerar que se trata de uma doença epidêmica (pandêmica) decorrente de um novo vírus, do qual pouco se sabe, e sobre o qual nem mesmo os cientistas conseguem identificar e comprovar o momento exato da infecção.

Nesse caso, é necessário continuar investigando o que a legislação diz sobre doenças semelhantes e o ambiente de trabalho, em especial as disposições legais sobre o que não pode ser caracterizado como doença do trabalho.

Característica pandêmica da Covid-19 e a não caracterização como doença do trabalho

Como é fato notório, a Covid-19 é uma doença caracterizada pela OMS [2] como uma pandemia, podendo afetar toda e qualquer pessoa. Grosso modo, uma pandemia é uma epidemia de proporções aumentadas, ou seja, um surto inesperado de uma doença que atinge grande quantidade de pessoas, tomando escala multirregional ou mundial.

Na legislação acidentária não há previsão explícita sobre pandemia ou epidemia. Contudo, quando a legislação trata das doenças que podem ser caracterizadas como acidente laboral, consigna expressamente que não é considerada 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"* (artigo 20, §1º, "d", da Lei 8.213/91).

A doença endêmica é aquela que tem incidência habitual em certa localidade, que pode ser uma pequena região demográfica ou mais ampla, como todo um país, com o caráter de continuidade naquela região. No Brasil, por exemplo, têm sido endêmicas a febre amarela, na Amazônia, ou a dengue, em diversos lugares do país onde há o mosquito transmissor [3]. Já a doença pandêmica, conforme mencionado, é uma situação de surto de proporções de nível global, ou multirregional, atingindo um número muito maior de pessoas.

E, sendo assim, para fins acidentários de trabalho, é possível a ilação de que a endemia e a pandemia podem ser consideradas situações análogas. Conquanto a Covid-19 tenha sido caracterizada como uma pandemia, tem-se que, por similitude, pode ser aplicado esse comando legal — artigo 20, §1º, letra "d", da Lei 8.213/91 — para afastar a caracterização dessa doença pandêmica como doença do trabalho, ressalvando-se, no entanto, a hipótese excepcional de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho, que, ainda assim, exige a comprovação do nexa causal.

Doença pandêmica e exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho

Situado o necessário tratamento geral da pandemia da Covid-19 em relação à legislação acidentária (artigo 20, §1º, letra "d", da Lei 8.213/91) — não caracterização como doença do trabalho — urge-se agora ocupar da exceção para se entender como pode ocorrer o enquadramento da doença endêmica ou pandêmica na hipótese excepcional de doença do trabalho.

A exceção consiste em estabelecer que pode ser caracterizada doença do trabalho quando há comprovação de que essa é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do

trabalho (artigo 20, §1º, letra "d", parte final, Lei 8.213/91). Ou seja, para essa caracterização, exige-se a presença de dois requisitos simultaneamente: I) exposição ou contato direto do trabalhador com a doença; e II) que essa exposição ou contato direto seja determinado pela natureza do trabalho.

Assim, a Covid-19 pode vir a ser caracterizada como doença do trabalho para profissionais que, em razão da natureza de suas atividades, obrigam-se ao contato direto com o coronavírus. Por exemplo, para os profissionais médicos com contato efetivo com o doente diagnosticado com a Covid-19, que tenham contato com secreções que contêm o vírus.

Mas, ainda assim — na hipótese excepcional que poderia caracterizar a Covid-19 como doença do trabalho — não é possível qualquer presunção de causalidade. O nexo entre a doença e o trabalho deve ser comprovado.

Portanto, a Covid-19, como regra geral, não pode ser caracterizada como acidente de trabalho típico. Nesse sentido, Cláudia Salles Vianna explica sobre acidente do trabalho, com clareza:

*"Ao estipular que acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa (...) o legislador deixou claro que o trabalho em si, ou o ambiente no qual é desenvolvido, deve ser a causa do sinistro, direta ou indiretamente. O acidente precisa ocorrer pelo trabalho, e não por causa diversa, excluindo-se do conceito, portanto, todas as lesões e todas as enfermidades que poderiam ter sido decorrentes de situações cotidianas, em outros locais, em decorrência da própria idade, atitude do trabalhador ou eventualidade. A utilização da preposição **pelo** (contração de per + o) não deixa dúvida quanto a essa interpretação, totalmente diversa da afirmativa de que acidente do trabalho é tudo aquilo que ocorre **no** trabalho (onde a preposição seria a contratação de em + o).*

É preciso, pois, constatar-se que o sinistro só ocorreu em razão do trabalho e que esse colaborou, de alguma forma, para seu acontecimento" [\[4\]](#).

Essa exegese é, inclusive, extraída da leitura do artigo 19 da Lei 8.213/91, que estabelece que o acidente do trabalho "é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa" (g.n), ou seja, aquele que ocorre em decorrência efetiva do trabalho, não meramente "no trabalho".

Considerações finais

Em linhas gerais, pode-se concluir que não é possível caracterizar a contaminação de um trabalhador com Covid-19 como doença ocupacional. Trata-se de uma doença que ganhou proporções pandêmicas, não sendo possível, salvo os casos excepcionais de comprovação de que é resultante da exposição ou contato direto em razão da natureza do trabalho, caracterizá-la como doença ocupacional.

De todo modo, mesmo tendo sido demonstrado que não há fundamentos para o enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional, é importante que as empresas, para manter seus ambientes de trabalho e produção saudáveis, adotem protocolos para controle ou redução do risco de contágio com o coronavírus.

Com a adoção desses protocolos, é possível divisar algumas consequências positivas, entre elas:

— A redução dos riscos de que pessoas fiquem doentes, o que evita as naturais preocupações em níveis pessoal e familiar, de saúde pública, e de relações do trabalho, entre outros;

— A diminuição das chances de que pessoas sejam afastadas das suas atividades econômicas em virtude da referida doença; e

— A existência de elementos de gestão que auxiliam contra possíveis questionamentos futuros sobre a responsabilidade da empresa quanto a empregados que contraíam a Covid-19.

Tratam-se, portanto, de medidas positivas para o enfrentamento do atual estado de calamidade pública, favorecendo a todos no país.

[1] MELLO, Sérgio Renato de. *Comentário e interpretação da Lei Previdenciária no Regime Geral da Previdência Social. Volume I Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei n. 8.213/91)*. São Paulo: LTR. 2013. p 118.

[2] Vide <https://www.who.int/>. Acesso em julho de 2020.

[3] Vide <https://www.infoescola.com/doencas/endemia-epidemia-e-pandemia/>. Acesso em agosto de 2020.

[4] VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Acidente do trabalho – Abordagem completa e atualizada*. 2ª edição. São Paulo: LTr. 2017. p. 21-22.

Date Created

17/08/2020