Opinião: A Covid-19, afinal, é uma doença ocupacional?

Essa indagação ecoa atualmente no mundo jurídico com força potencializada após recente julgamento do suspensão do artigo 29 da MP 927/2020.

A Covid-19, sem dúvidas, é atualmente o arqui-inimigo de todos os países nesta "terceira guerra mundial". Existe uma preocupação forte generalizada com as consequências desta doença, pois milhares de pessoas vieram a óbito em vários países, e o mesmo ocorreu no Brasil. Será a profecia do filme "Epidemia", de 1995?

De todas as consequências drásticas da pandemia, há uma que vem preocupando milhares de brasileiros: *a desestabilização nas relações de trabalho*, em gênero e espécie, pois muitas empresas, principalmente de pequeno e médio porte, sofreram uma redução considerável do faturamento e outras foram obrigadas a encerrar as suas atividades e, consequentemente, realizar inúmeras demissões.

Desde novembro de 2017, o Direito e o Processo do Trabalho vêm passando por grandes transformações, com reformas, minirreformas etc. Entretanto, para enfrentamento das consequências advindas dessa "força maior", torna-se premente a necessidade de relativização e flexibilização dos direitos trabalhistas, com o escopo de manutenção do emprego e a sobrevivência das atividades empresariais.

A fim de adequar a vida das pessoas e trabalhadores a essa nova realidade, foram instituídas diversas medidas no ambiente laboral, a maioria prevista nas MPs 927 e 936 de 2020, a saber: adoção de *home office*, antecipação de férias, uso de banco de horas, suspensão temporária de obrigações, suspensão do contrato de trabalho, redução da jornada e salário.

De fato, a recomendação de adoção do trabalho remoto foi amplamente seguida pelas empresas pátrias. Todavia, existem segmentos que realizam as atividades essenciais, e que estão listados no artigo 3º, § 1º, e incisos do Decreto 10.282/2020, que não podem parar. Existem outras que estão na iminência de retornar, conforme se infere dos planos de retomada divulgados por diversos municípios brasileiros.

Nesse contexto, se o trabalhador que realiza o trabalho presencial adquire a Covid-19, esta doença será considerada doença ocupacional?

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

O artigo 29 da MP 927/2020 assim dispõe: "*Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal*".

Considerando a realidade fática de fácil contaminação decorrente do simples contato com pessoa infectada ou com superfícies contaminadas, o que pode ocorrer em atividades diárias comuns, difícil estabelecer previamente o nexo causal entre o vírus (que pode estar em qualquer lugar) e o ambiente laboral, exceto se evidenciado o risco na atividade exercida, a exemplo do que ocorre com os profissionais de saúde.

Assim, buscou a MP 927 consolidar regra já existente na legislação pátria e afastar a imputação objetiva e imediata ao empregador, que já enfrenta grave crise econômica, trazendo — de certo modo — segurança jurídica de que o simples fato de o trabalho presencial continuar não irá gerar eventual enxurradas de demandas, administrativas ou processuais, caso alguns dos seus empregados sejam contaminados pelo coronavírus. Para tanto, necessário que o empregador diligente tenha adotado todas as medidas e cautelas recomendáveis no ambiente de trabalho, na linha das diversas orientações e recomendações proferidas pelo MPT, pela Secretaria do Trabalho e outros milhares de decretos municipais baixados no período.

Todavia, após o ajuizamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354 [1], o Supremo Tribunal Federal, no dia 29 de abril, ao realizar juízo de cognição sumária acerca da constitucionalidade do artigo 29, afastou a sua aplicação e eficácia, ao argumento principal de que seria de prova muito difícil para o trabalhador contaminado pelo vírus comprovar o nexo causal entre a doença e o ambiente de trabalho. Em clara aplicação do princípio da proteção ao empregado, o órgão de cúpula do nosso Judiciário determinou a inversão do ônus da prova, presumindo a responsabilidade do empregador, salvo prova em contrário de que o ambiente de trabalho era apropriado ao trabalho, sem riscos para a contaminação pelo coronavírus.

Não há dúvidas de que o simples fato de o trabalhador sair para o trabalho aumenta a sua exposição ao vírus. Todavia, se ele mesmo trabalhador realiza outras atividades diárias essenciais, tais como: vai ao mercado, à farmácia ou ao banco, é difícil presumir o nexo causal direto com o trabalho, especialmente se os seus colegas de trabalho não foram acometidos pelo vírus. Logo, existirá — no caso — uma quebra da cadeia do nexo causal.

Esse entendimento já restou consolidado há muito tempo na legislação pátria. Basta citar o §1º, alínea "d" do artigo 20 da Lei 8.213/91, que, em redação bem similar, retira das doenças ocupacionais as doenças endêmicas, desde que não haja comprovação do nexo causal [2]. Tal norma existe há quase 30 anos em nosso ordenamento jurídico e é amplamente aplicada. Cite-se, por oportuno, algumas decisões nesse sentido:

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

"DOENÇA DO TRABALHO. MALÁRIA. REGIÃO ENDÊMICA. AUSENCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE. AUSÊNCIA DE CULPA PATRONAL. DEVER DE INDENIZAR. IMPOSSIBILIDADE. Em regra, o reconhecimento do dever de indenizar perpassa pela comprovação do nexo de causalidade entre o resultado lesivo e a conduta patronal, sendo exigido nalguns casos a demonstração do dolo ou culpa do empregador (artigo 186 c/c 927, CC e artigo 7º, XXVIII da CR). In casu, o empregado não conseguiu demonstrar que foi acometido por malária durante as suas atividades laborais no estabelecimento empresarial da reclamada, tendo o conjunto probatório se alinhado preponderantemente em sentido contrário e evidenciado que o obreiro contraiu a moléstia anteriormente à sua admissão. (TRT 14ª R.; RO 0010388-41.2014.5.14.0006; Primeira Turma; Relª Desª Elana Cardoso Lopes Leiva de Faria; DJERO 11/12/2014; Pág. 280)"

"DOENÇA DE CHAGAS. DOENÇA PROFISSIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. De acordo com o que estabelece a alínea d do §1º do artigo 20 da Lei nº 8.213/91, 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. No caso dos autos, o reclamante é trabalhador rural e mora na zona rural que, de acordo com o laudo técnico, sabidamente adoecedora. Não há provas de que a doença foi adquirida em decorrência das atividades profissionais por ele desenvolvidas na fazenda do reclamado – A alteração do ambiente natural não constitui motivo suficiente para configurar a culpa do réu. (TRT 3ª R.; RO 119200-33.2009.5.03.0145; Nona Turma; Rel. Juiz Conv. Milton V. Thibau de Almeida; DJEMG 13/01/2012; Pág. 20)".

Ora, se a norma em comento se aplica, sem maiores questionamentos às endemias, com maior razão de ser — pela potencialidade de alastramento da doença — deveria ser também utilizada como solução em questões envolvendo a pandemia.

Dessa forma, ainda que suspensa a aplicabilidade e eficácia do artigo 29 da MP 927/2020, a normativa que existe sobre a matéria não permite outra interpretação senão a de ser necessária a análise pontual de cada caso, não sendo — a princípio — possível estabelecer o nexo de causalidade pelo simples fato de o trabalhador estar laborando, exceção feita aos profissionais de saúde, coveiros, funcionários de mercados, entre outros, que, pela própria natureza da atividade que realizam, estão no *front*, em exposição total ao novo coronavírus.

Desse modo, conquanto tenha o STF liminarmente e com bons argumentos afastado a eficácia do artigo 29 da MP 927, certo é que o nosso próprio arcabouço jurídico não permite a presunção de contaminação quando o empregador é diligente, adota e faz cumprir regras de controle de acesso, saúde, higiene, inclusive com higienização do ambiente, tomando todas as medidas de proteção de saúde e segurança do trabalhador.

Interpretação contrária seria aumentar sobremaneira o risco da atividade para aqueles que — em tempos de pandemia — lutam para se manterem ativos.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Considerando não ser hipótese de responsabilidade objetiva do empregador, com todo respeito à decisão do Pretório Excelso, o qual citou a Rext nº 828040, a inversão injustificada do ônus da prova para o empregador poderá gerar uma avalanche de demandas judiciais, inclusive algumas de cunho aventureiro.

Destarte, importante que as empresas criem mecanismos de prevenção e proteção dos seus trabalhadores, documentando todas as iniciativas realizadas, a fim de afastar pretensa responsabilização injustificada.

Nessa linha, importante seguir as recomendações vinculadas ao reforço de higiene e medidas de saúde, tais como: disponibilização no local de trabalho de papéis toalhas, sabonetes líquidos ou detergentes e álcool em gel 70%. Além disso, importante que os empregadores divulguem por e-mail, site oficial ou redes sociais informativos sobre a importância de utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs), e, considerando a Covid-19, o uso obrigatório de máscaras de proteção facial [3], estas que devem ser fornecidas aos empregados, para utilização no trajeto casa-trabalho e vice-versa, bem como no local de trabalho. Por fim, paras as atividades não essenciais, a adoção de *home office* para evitar as aglomerações.

Tais cuidados revelam não apenas a preocupação com a saúde e vida dos seus trabalhadores, como — ainda — refletem no ambiente laboral os princípios da cooperação e solidariedade, cada vez mais necessários atualmente na nossa sociedade.

[1] As ações foram ajuizadas pelo Partido Democrático Trabalhista (ADI 6342), pela Rede Sustentabilidade (ADI 6344), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6346), pelo Partido Socialista Brasileiro (ADI 6348), pelo Partido Comunista do Brasil (PCdoB), pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e pelo Partido dos Trabalhadores (PT) conjuntamente (ADI 6349), pelo partido Solidariedade (ADI 6352) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (ADI 6354).

[2] "Artigo 20 (…).

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

(…)

d) 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".

[3] Conforme NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020, a máscara de tecido NÃO é um EPI, por isso ela NÃO deve ser usada por profissionais de saúde ou de apoio quando se deveria usar a máscara cirúrgica (durante a assistência ou contato direto, a menos de 1 metro de pacientes), ou quando se deveria usar a máscara N95/PFF2 ou equivalente (durante a realização de procedimentos potencialmente geradores de aerossóis), conforme especificado no quadro.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.