

## Gabriela Japiassú: A mudança na MP 927/2020

No dia 29 de abril, o plenário do órgão jurisdicional máximo pátrio, o Supremo Tribunal Federal, suspendeu, liminarmente, dois trechos da Medida Provisória nº 927/2020, conhecida por autorizar empregadores a adotar medidas excepcionais em relação ao contrato de trabalho, durante a pandemia



Entre os artigos cuja eficácia foi suspensa, encontra-se o

dispositivo 29, que assim versa, literalmente:

*"Artigo 29 — Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal".*

Com a suspensão, as notícias que circularam na mídia conferiram à situação uma interpretação simplória e pouco fidedigna ao julgamento da Alta Corte, já que, ao retirar a eficácia do sobredito artigo, não garantiu o STF o reconhecimento automático da Covid-19 como doença ocupacional.

Na realidade, o que se altera com a referida suspensão é o ônus de comprovar o nexo de causalidade entre a enfermidade adquirida e o exercício da atividade laboral. Antes, considerava-se que o empregado acometido pela Covid-19 não portava doença ocupacional, exceto se ele comprovasse que o adquiriu em razão das atividades laborais.

Agora, o encargo probatório não é mais do empregado. A suspensão abre espaço para discussão se foi o ônus probatório invertido ao empregador, e se considera que o empregado infectado porta doença ocupacional, a menos que o empregador comprove que a enfermidade não foi contraída no trabalho ou em razão dele, ou se o encargo patronal diz respeito apenas à comprovação de adoção de todas as medidas de segurança, medicina e higiene do trabalho, a fim de conter contaminação e propagação do novo coronavírus.

É razoável que a conclusão seja pela última hipótese. Isso porque o julgamento não alterou o artigo 21, III, da Lei nº 8.213/91, para o qual a contaminação do empregado no exercício de sua atividade equiparase à doença de trabalho. Nem modificou a exigência de que haja provas do nexo de causalidade entre a moléstia e as atividades profissionais, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Na supracitada lei, que é a que dispõe sobre planos de benefícios da Previdência Social, há expressa previsão, em seu artigo 21-A, de que por perícia médica do INSS é que se considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade, e apenas se constatada ocorrência denexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo.

Na mesma linha, o julgamento do STF não altera o Decreto nº 3.048/99, que aprova Regulamento da Previdência Social e sua consequente exigência de prova da exposição ocupacional quando do acometimento da doença.

Ao que parece, apenas olvidou a Suprema Corte do que preceitua o artigo 20, §1º, "d", da mesma Lei nº 8.213/91, que diz que não serão consideradas doenças do trabalho as doenças endêmicas, ressalvada a comprovação de que são resultantes de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Ademais, ignora-se que não há que se falar em aplicabilidade do princípio da proteção, já que, no contexto de pandemia mundial, não há verdadeira discrepância de grau fragilidade entre empregador e empregado.

A bem da verdade, deve-se fazer uso da razoabilidade e tratar os casos de contaminação de maneira individualizada, e não em blocos, já que o nível de exposição de profissionais da área de saúde não é o mesmo de trabalhadores em atividades essenciais de indústria, a título de exemplo, e tampouco daqueles que estão em regime de *home office*.

De toda forma, enquanto a medida provisória vigorar com a suspensão de eficácia do artigo 29, terão os empregadores, que já possuíam o dever de oferecer um ambiente de trabalho sadio e seguro (artigos 157 da CLT e 19 da lei nº 8.213/91), a incumbência de reforçar as medidas de segurança e saúde de seus empregados, devendo adotar todas as medidas cabíveis e possíveis de precaução e higiene, orientando ostensivamente seus empregados quanto às ações necessárias para evitar a contaminação.

As consequências de não agir preventivamente, para pequenos e grandes empresários ou mesmo empregadores pessoa física, poderão ser bastante onerosas, desde estabilidade no emprego pelo prazo de 12 meses, caso haja a percepção, pelo empregado, de benefício previdenciário acidentário, recepção de reclamações trabalhistas com pedido de indenização por danos morais e materiais por desenvolvimento de doença ocupacional, até consequências tributárias e previdenciárias, como majoração do FAP — Fator Previdenciário das empresas, alíquota que serve de base para o cálculo do Risco Ambiental do Trabalho — RAT, antigo Seguro Acidente de Trabalho — SAT, contribuição que incide sobre as remunerações pagas pelas empresas a seus empregados e trabalhadores avulsos, até recepção de ações judiciais regressivas pelo INSS.

## **Date Created**

16/05/2020