

Para TRT-3, Covid é doença ocupacional de funcionária de hospital

A Covid-19 pode ser considerada doença ocupacional quando contraída por funcionário de hospital, mesmo da área administrativa, se esse tem contato com profissionais que atuam na ala de Covid e se circula por diversos ambientes, cabendo ao empregador provar que tomou todos os cuidados para evitar o contágio.

Reprodução



Quando funcionário de hospital contrai Covid-19 presume-se o caráter ocupacional
Reprodução

Esse foi o entendimento da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região para declarar a nulidade da dispensa de uma funcionária e determinar sua reintegração.

No caso, a mulher foi contratada em abril de 2020 para trabalhar como auxiliar administrativo em um hospital, sendo dispensada em junho, sem justa causa, após contrair Covid-19. A funcionária entrou com ação alegando que a infecção pelo vírus deve ser reconhecida como doença ocupacional mesmo sem comprovação denexo causal.

Afirmou também que, a partir do momento em que surge a "suspeita diagnóstica" de doença relacionada ao trabalho, é dever do empregador e direito do empregado a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho, considerando-se acidente de trabalho por equiparação e, conseqüentemente, reconhecendo-se o direito à garantia provisória de emprego por doze meses.

O juízo de primeira instância não reconheceu o caráter ocupacional da Covid-19 contraída pela autora. Diante disso, a empregada recorreu.

A desembargadora relatora, Paula Oliveira Cantelli, explicou que na Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho sobre Medidas de Vigilância Epidemiológica nas Relações de Trabalho, 20/2020, a Covid-19 foi considerada como doença do trabalho quando a contaminação ocorre em razão das condições especiais do trabalho.

Além disso, segundo a magistrada, o Supremo Tribunal Federal afastou a presunção legal (artigo 29 da Medida Provisória 927/2020) de que a Covid não tem natureza ocupacional.

Em razão do maior risco a que estava exposta a autora, por executar suas atividades em um hospital, impõe-se à ré a produção de prova robusta no sentido de que orientou a funcionária sobre os cuidados necessários para se evitar o contágio com o vírus, ressaltou Cantelli.

A desembargadora afirmou que a perícia atestou que a autora teve contato eventual com a doença, pois pode ter se deslocado para áreas de isolamento de pacientes infectados com a Covid-19. Para a relatora, esse cenário gera uma presunção da causa ocupacional da doença que acometeu a empregada.

Por fim, concluiu a julgadora que a autora foi dispensada imotivadamente no curso do contrato de experiência, após o retorno de afastamento que se deu em razão de doença profissional, reconhecendo o direito à garantia provisória de emprego pelo período de 12 meses.

Quanto ao dano moral, a relatora entendeu que o ilícito praticado pela ré corresponde à dispensa no curso de garantia provisória de emprego. Desrespeitada a garantia, o dano causado à autora tem caráter extrapatrimonial, por ofensa à sua dignidade e à sua honra subjetiva, mediante sua fragilização em momento em que a lei a resguarda contra o desemprego. Assim, condenou o hospital ao pagamento de R\$ 5 mil.

Clique [aqui](#) para ler a decisão

0010600-68.2020.5.03.0035

Date Created

18/08/2021