

Goiânia, 05 de maio de 2020.

COVID-19 É DOENÇA OCUPACIONAL?

No dia 29/04 o Plenário do STF suspendeu o artigo 29 da MP 927/202 que determinava que “*Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.*”

Isso quer dizer que a covid-19 é uma doença ocupacional?

Não. Com a suspensão do artigo 29, retorna-se para a legislação comum, qual seja a Lei Previdenciária (Lei nº. 8.213/91, art. 20, §1º, d) que determina que a doença **só será ocupacional com a devida comprovação do nexo causal.**

Ou seja, a Covid-19 só será considerada como doença ocupacional caso seja comprovado que a doença foi advinda da função exercida pelo empregado.

Desse modo, no cenário atual, a palavra de ordem é **PREVENÇÃO**. A empresa que atua de forma preventiva e, principalmente, que se resguarda documentalmente poderá afastar o nexo causal de algum caso concreto - em que o empregado vier a alegar que a Covid-19 foi contraída no exercício de sua função na empresa-.

Explico.

Nos termos do artigo 166 da CLT a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Por isso o empregador deve adotar uma política eficaz de **PREVENÇÃO** dentro da empresa. Além disso, é importante que a empresa forneça treinamento para o uso correto dos equipamentos de proteção fornecidos.

A comprovação de negligência por parte do empregador por não tomar medidas para manter um ambiente de trabalho saudável e minimizar os riscos de contágio pode ser suficiente para gerar uma indenização por danos materiais ou morais, ou mesmo, comprovar que a Covid-19 foi contraída dentro da empresa, o que caracterizaria doença ocupacional.

A empresa deve se resguardar de forma documental para **COMPROVAR** o fornecimento de EPI (equipamento de proteção individual), EPC (equipamento de proteção coletiva), treinamentos, cursos, palestras, e medidas gerais de higiene e segurança do trabalho aplicadas na empresa.

Por fim, as Ações de Segurança e Saúde no Trabalho nas dependências das empresas devem ser reforçadas visando garantir em primeiro lugar a saúde dos trabalhadores e, em segundo lugar, a mitigação da responsabilizações futuras por doença ocupacional.

Lorena Blanco
Advogada