

COVID E ACIDENTE DE TRABALHO

Um empregado que apresenta sintomas de COVID-19 importa na emissão da CAT, a Comunicação de Acidente de Trabalho? Essa é uma pergunta que tem se repetido entre empresas e trabalhadores.

A dúvida tem pertinência. A MP 927/2020, hoje já não mais em vigência, dizia expressamente que a COVID-19 não importava em acidente de trabalho, salvo se comprovado o nexo de causalidade. A questão foi parar sob a apreciação do Supremo Tribunal Federal em Ação Direta de Inconstitucionalidade. A Corte concluiu pela inconstitucionalidade do dispositivo.

A partir daí, presenciamos um exagero de interpretação no sentido contrário, ou seja, de que a COVID-19 seria sim acidente de trabalho em qualquer hipótese. É preciso dizer que o julgamento da Suprema Corte não perdeu o foco nos trabalhadores da saúde, ou seja, aqueles que estão em contato constante com a doença, contato esse próprio da atividade laborativa. Essa conclusão extrai-se do acompanhamento do julgamento, embora não esteja expresso na decisão. O mesmo raciocínio é utilizado para os trabalhadores que manuseiam corpos contaminados. Para esses empregados, em casos de sintomas e sendo efetivamente diagnosticados com a doença, estaria configurado o acidente de trabalho, sendo necessária a emissão de CAT.

Mas e os demais trabalhadores? E os que estão em home office que contraem a doença ou que residem com outras pessoas que estão mantendo suas atividades regularmente? E os que sequer estão em atividade porque o negócio está fechado e que contraem a doença? Difícil dizer de onde veio o vírus porque ele está em toda parte. A partir da decisão do Supremo Tribunal Federal voltamos a conviver com a regra comum, ou seja, é necessário que haja nexo de causalidade para que seja caracterizada doença laboral, ou que seja decorrente de um elemento súbito, inesperado, ACIDENTAL, segundo o inciso III do art. 21, da Lei 8.213/91.

Uma contaminação em pandemia não é acidental porque previsível ou provável com a mera convivência social. E por falar no diploma mencionado, a Lei 8.213/91, em seu art. 20 define o que é doença profissional, deixando claro que é aquela produzida PELO exercício do trabalho, e não NO trabalho. Ou seja, decorre da própria atividade laborativa. O parágrafo primeiro no mesmo artigo define que NÃO SÃO consideradas doenças do trabalho as DOENÇAS ENDÊMICAS. Endemia é diferente de pandemia. Por certo que sim. Entretanto, se nas hipóteses de endemia (quando uma

doença se manifesta com frequência em determinadas regiões) não há acidente de trabalho, mais ainda em pandemias quando a doença se espalha para além do continente.

Tudo isso para dizer que, ressalvados os trabalhadores da saúde ou outras atividades que têm contato, manuseio do vírus, o empregado que comprovadamente contraiu a COVID-19 não sofreu acidente de trabalho e, em decorrência, não deve ser emitida a CAT.

O empregador que emite a CAT já admite a existência do acidente. Se a CAT for emitida por outro órgão (sindicato ou pela própria Previdência Social) é uma iniciativa que não contou com a participação do empregador e este estará livre para contestá-lo mais adiante. As consequências mais imediatas da existência do acidente de trabalho que são o recolhimento mensal do FGTS, enquanto perdurar o afastamento, e a garantia de emprego por 12 meses depois da alta médica. E a consequência mais remota, porém não menos provável, é a possibilidade de ressarcimento judicial, em especial nos casos de óbito, e ação de regresso do poder público visando o ressarcimento das despesas com saúde.

Por outro lado, válido recomendar que o empregador não deve permitir a propagação do vírus no ambiente de trabalho sob pena de, no futuro, responder pela saúde daquele empregado que contraiu a doença. Nesta hipótese poderá estar presente o NEXO DE CAUSALIDADE, embora não seja uma atividade própria da saúde. As normas sanitárias devem ser respeitadas (uso constante de máscaras, álcool em gel, permitir a lavagem das mãos, conter aglomerações em seus estabelecimentos e reforço com utilização de outros mecanismos de prevenção, além do afastamento imediato daqueles empregados que apresentam sintomas da doença, além do grupo de risco) do mesmo modo que está sendo imposto à toda a sociedade.

A manutenção em home office, quando possível, também é boa medida para afastar responsabilização.

O empregador deve estar afastado do NEXO DE CAUSALIDADE.

Jacqueline Lippi

Consultoria da Presidência