Luiz Fernando da Silveira Gomes- OAB/MG 10.726
Ana Paula Corrêa da Silveira Gomes – OAB/MG 72.370
Cláudio José Rodrigues Junior OAB/MG 97.575

EM RELAÇÃO À DECISÃO DO STF SOBRE A CONSIDERAÇÃO DO CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL, ENTENDEMOS O SEGUINTE:

Foram julgadas sete ADIs (Ações Diretas de Inconstitucionalidade), em conjunto. A maioria dos Ministros acompanhou o voto do Relator Marco Aurélio, para suspender os artigos 29 e 31 da MP 927/20.

O artigo 29 restringia as possibilidades de ser considerada doença ocupacional a contaminação por coronavírus e o artigo 31 limitava a atuação dos auditores fiscais do trabalho.

Pelo texto da medida provisória, o empregado deveria comprovar o nexo causal entre o contágio e as atividades por ele desempenhadas, para que sua contaminação fosse considerada doença ocupacional, ou seja, deveria comprovar que contraiu o Covid-19 em razão do trabalho. O Supremo, por sua vez, entendeu que, embora o texto não proibisse a caracterização da Covid-19 como doença ocupacional, a redação do texto limitava a busca por direitos, na medida que o empregado deveria comprovar o nexo causal e, muitas vezes é impossível saber onde se deu o contagio.

A decisão do STF, então, facilitou o reconhecimento da contaminação como provinda do ambiente laboral. Essa decisão atinge, principalmente, os profissionais da área de saúde que trabalham em farmácias e atendem em padarias e supermercados, por exemplo.

Entendemos que, agora, mais do que nunca, as empresas devem fornecer EPIs aos seu funcionários, como luvas, máscaras e álcool em gel, fazer anotação na ficha de EPI comprovando que estão entregando esses itens aos funcionários, além de adotar todas as medidas de distanciamento possível, como espaçamento entre as mesas e postos de trabalho, limpeza constante e real do ambiente de trabalho, banheiros, mesas, computadores, telefones etc.

Devem proibir o compartilhamento de itens pessoais, de utensílios de cozinha, como copos, talhares e pratos, fazer medição de temperatura, talvez até obrigar os empregados à troca de roupa e sapatos antes do início da jornada, a depender da situação da empresa.

A decisão manteve, também, plena competência fiscalizatória dos auditores do trabalho e não apenas para orientar, como previa a MP.

Estamos à disposição.