

Leonardo Carvalho: Riscos trabalhistas na volta das atividades

15/06/2020

Com base nos preceitos legais da Constituição Federal do Brasil, do Código Civil e da CLT, temos que o empregador responde por danos que causar aos seus trabalhadores e a terceiros, os quais podem ser classificados como decorrentes de responsabilidade objetiva ou responsabilidade subjetiva.



Diferencia-se a responsabilidade subjetiva da responsabilidade objetiva

em razão de que esta última dispensa a demonstração de culpa pelo causador do dano. Em outras palavras, na responsabilidade objetiva, se foi comprovado o dano e o nexo entre a conduta e o acometimento da Covid-19, pouco importa se houve culpa exclusiva do trabalhador, culpa concorrente ou culpa exclusiva da empresa para a configuração de sua responsabilidade civil. Essa discussão inclusive já foi pacificada pelo Superior Tribunal Federal por meio do Tema 932.

Portanto, indaga-se: ocorrendo o acometimento da Covid-19 pelos empregados que estejam laborando no estabelecimento, quais são as implicações trabalhistas?

Após a declaração de pandemia pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, diversas normas jurídicas foram publicadas, entre elas a Medida Provisória 927/2020. Ela dispôs em seu artigo 29 que não se consideram como doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pela Covid-19.

Ao se caracterizar como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, o empregado, quando afastado por mais de 15 dias pela Previdência Social, adquire estabilidade de 12 meses e, na hipótese de permanecer com alguma seqüela ou vir à óbito, poderá ensejar responsabilidade civil do empregador.

Através de inúmeras ações de inconstitucionalidade ajuizadas no STF, o plenário suspendeu a eficácia do artigo 29 da MP 927/2020. Portanto, prevalecem os preceitos legais anteriores à MP 927/2020.

Dito isso, caso um empregado que labore em uma empresa cuja natureza da atividade implica na exposição ao risco de contrair a Covid-19, isto é, responsabilidade objetiva, como ocorre com empregados de hospitais, presume-se que houve doença ocupacional decorrente de acidente de trabalho, caso demonstrado apenas o nexo causal.

Em atividades cuja responsabilidade é subjetiva, permanece a necessidade de demonstrar, além do nexo causal, se houve ou não culpabilidade.

Diante do que foi mencionado, vejamos sugestões de práticas a serem adotadas para mitigar os riscos de caracterização de doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho, sob o argumento de que inexistiu nexo causal, culpa exclusiva do empregador ou culpa concorrente: I) documentar por meio de políticas, comunicados ou memorandos, todos os processos adotados pelo empregador, com ampla divulgação no ambiente laboral; II) treinar os empregados sobre as medidas adotadas, com registro de presença na participação do treinamento; III) revezar o teletrabalho entre equipes, para que nem



todas as equipes permaneçam juntas no local de trabalho; IV) instalar proteções e reposicionar os empregados em linhas de produção, ambiente de vendas, balcões, posto de atendimento; V) remanejar filas, salas de espera, recepção, entre outras hipóteses que possam resultar em agrupamento de pessoas; VI) estimular o uso de videoconferências, em contraponto às reuniões presenciais; VII) distribuir os novos equipamentos de proteção individual e coletiva, como pontos de utilização do álcool em gel, máscaras faciais como parte do uniforme, proteção para os pés e produtos para a higiene de equipamentos do dia a dia; VIII) divulgar regulamentos para o uso das áreas comuns como copa, lounge, salas de reuniões, provadores, banheiros e elevadores; IX) acelerar processos de automação face o momento de maior aceitação pelos clientes; X) criar protocolos de higienização de insumos e produtos manuseados pelos empregados; XI) agendar atendimento aos clientes e segmentar, na medida do possível, grupos de risco; e XII) medir temperatura dos trabalhadores para orientar o afastamento.

Caberá principalmente ao empregador evitar a demonstração de culpa exclusiva ou concorrente. Caso inexistente exame laboratorial, a demonstração do dano é fragilizada, podendo-se caracterizar por inúmeras doenças similares, reforçando tese de defesa. No mesmo sentido, fica prejudicada a configuração denexo causal daqueles que não estão comparecendo ao local de trabalho.

Por fim, adotadas as referidas medidas, face ao cenário atual de contaminação comunitária, haverá robusta documentação para eximir o empregador de culpa ou mesmo nexo causal, vez que se demonstraria terem sido adotadas as medidas preventivas. Embora não tenhamos posicionamento jurisprudencial sobre casos concretos, as medidas preventivas serão fundamentais para a mitigação dos riscos de configuração de doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho, com a consequente responsabilização civil no caso de óbito ou sequelas pelo empregado.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2020-jun-15/leonardo-carvalho-riscos-trabalhistas-volta-atividades/>