

## O COVID-19 COMO ACIDENTE DE TRABALHO

Em recente decisão proferida no dia 29/4/2020, o Supremo Tribunal Federal definiu que os trabalhadores que forem contaminados por Covid-19, em razão da atividade desenvolvida, será considerado como doença ocupacional, o que, por sua vez, equipara-se a acidente de trabalho.

Na ocasião do julgamento em questão, o STF analisou a legalidade da Medida Provisória 927/2020 que flexibilizou as regras trabalhistas durante a pandemia e definiu que os casos de contaminação pelo COVID-19 não seriam considerados ocupacionais, exceto quando for comprovado que o trabalhador pegou o vírus em razão do trabalho.

Por unanimidade, o STF manteve o entendimento, de forma liminar, que a pandemia expõe diariamente trabalhadores da saúde e de outros serviços essenciais, como de supermercados, farmácias, além de motoboys, ao risco de contaminação.

A decisão do STF possibilita que o empregado contaminado ou familiares de vítimas fatais sejam reparados pela empresa empregadora, desde que, haja prova concreta de que o trabalhador pegou o vírus em razão do trabalho.

Há que se destacar que, a depender da categoria profissional, como os que atuam na área da saúde, a classificação da doença como acidente do trabalho não necessita de prova, sendo caracterizado como tal de forma automática, o que facilitará ainda mais a possibilidade de ressarcimento pelos danos.

Destacamos o entendimento do Ministro Roberto Barroso, de que é uma prova diabólica exigir a comprovação do nexo causal (causa) de quem se contaminou por coronavírus.

Portanto, diante do entendimento do STF, os empregadores devem se manter atentos a tal situação, de forma a se atentar quanto ao fornecimento de equipamento de proteção individual (máscara, álcool e luva), manter em dia o histórico ocupacional do empregado, bem como saber identificar os riscos de sua atividade para a caracterização do acidente de trabalho/doença ocupacional.

Assim, durante a pandemia, o cuidado com a saúde do empregado deve também ser visto como prioridade pelo empregador, de forma a minimizar os riscos quanto à possibilidade de gerar a obrigação de reparação que vier a adoecer no exercício de sua atividade.

Destacamos ainda aos empregadores que as principais implicações jurídicas garantidas ao empregado na área trabalhista, não se limitando a estas, são ressarcimento de despesa médica e hospitalar, FGTS, dano moral e pensão civil.

Por fim, o reconhecimento de doença ocupacional gera o direito à estabilidade no emprego de, no mínimo, 12 meses, após a cessação do auxílio doença acidentário.

Para qualquer dúvida ou esclarecimentos, nossa equipe cível encontra-se à disposição para qualquer esclarecimento no e-mail [contato@bedinelli.com.br](mailto:contato@bedinelli.com.br) e/ou pelo Whatsapp 11 9.9446-4841.



**Karine Veraci – Coordenadora Trabalhista**

[Karine@bedinelli.com.br](mailto:Karine@bedinelli.com.br)

[@bedinelli.adv](https://www.bedinelli.adv)