

Por Maria Cibele de Oliveira Ramos Valença (*)

Ontem (01/09), foi publicada pelo Ministério da Saúde a Portaria n.º 2.309 de 28 de agosto de 2020, que atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), destinada a orientar os profissionais de saúde do SUS – Sistema Único de Saúde - sobre a caracterização das relações entre as doenças e as ocupações. A COVID-19, causada pelo coronavírus, foi listada como doença ocupacional, relacionada ao trabalho. A norma foi tornada sem efeito hoje, por meio da Portaria n.º 2.345.

A norma foi interpretada equivocadamente, sendo publicado por alguns veículos que os empregados contaminados pelo coronavírus teriam automaticamente estabilidade no emprego por, no mínimo, de 12 meses, assim como o empregador teria obrigação de recolher o FGTS durante o período de afastamento.

Alguns fiscais do trabalho já têm exigido - equivocadamente - que as empresas emitam a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para qualquer contaminação de empregados pelo COVID-19.

A suspensão dos efeitos da Portaria é oportuna pois a discussão sobre o enquadramento dessa doença como ocupacional vem desde a Medida Provisória n.º 927, de 22/03/2020, que determinou que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Em 29/04/2020, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela suspensão da eficácia do referido dispositivo legal, trazendo interpretações no sentido contrário.

Essa interpretação não pode prevalecer, pois as doenças ocupacionais apenas são caracterizadas mediante a comprovação da existência de nexo causal. Tal previsão consta da legislação previdenciária desde a sua origem!

Assim, independentemente da vigência da Portaria em questão, apenas se caracterizado o nexo causal entre a doença e o exercício do trabalho (ou as condições em que o mesmo é exercido), a empresa deverá garantir estabilidade no emprego aos empregados, bem como a incidência dos encargos fiscais e previdenciários.

É importante que as empresas documentem todas as iniciativas preventivas e orientativas adotadas em relação à saúde de seus empregados, a fim de poder demonstrar, em eventual discussão futura, que cumpriram com todas as obrigações e cuidados cabíveis a fim de preservar a saúde de seus empregados.

(*) **Maria Cibele de Oliveira Ramos Valença** é especialista na área Trabalhista e sócia do FAS Advogados.

02.09.2020