

Couto: Gestão previdenciária — Covid-19 e acidentes de trabalho

Em 22 de março deste ano, foi publicada a Medida Provisória nº 927, que estabeleceu as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus. O artigo 29 da MP estabeleceu que somente seriam considerados doença ocupacional os casos em que fosse comprovadas as contaminações e as condições de trabalho.



Dessa forma, o legislador pretendia delimitar a doença

ocupacional aos profissionais com alto risco de exposição ao vírus em seu ambiente de trabalho, como, por exemplo, os profissionais que atuam em ambiente hospitalar e que, ainda assim, teriam o ônus da prova. Dada a dificuldade para o trabalhador evidenciar o nexo de causalidade, por conta das várias formas de transmissão da Covid-19, a redação polêmica do artigo da MP foi objeto de diversas ações diretas de inconstitucionalidade.

Neste sentido, em 29 de abril, o Supremo Tribunal Federal, por maioria, suspendeu a eficácia do referido dispositivo legal, trazendo a interpretação de que a contaminação pelo vírus no ambiente de trabalho não poderia ser presumida, devendo ser analisada caso a caso. No entanto, a Medida Provisória 927/2020 perdeu sua vigência em 19 de julho e o governo ainda não editou nova legislação para tratar do tema, trazendo uma omissão legislativa.

No dia 28 de agosto, foi publicada a Portaria nº 2.309 pelo Ministério da Saúde, atualizando a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), incluindo a Covid-19 como doença ocupacional. Entretanto, no dia seguinte, a referida norma foi tornada sem efeito, por meio da Portaria nº 2.345, de 2 de setembro.

A mudança de entendimento do governo federal decorreu de inúmeras polêmicas e discussões, acerca da interpretação dos reflexos trabalhistas e previdenciários decorrentes de um possível afastamento por Covid-19, que fosse entendido como acidente do trabalho. Aliás, em consequência desta divergência interpretativa, alguns fiscais do Trabalho já têm exigido que as empresas emitam a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) nos casos de contaminação de empregados pela Covid-19.

Parte da doutrina defende que, para a solução da atual controvérsia, é muito pertinente observar o artigo 20, §1º, alínea "d", da Lei nº 8213/91, que dispõe que não são consideradas como doença do trabalho as doenças endêmicas adquiridas pelos segurados.

Importante ressaltar que a doença ocupacional é um gênero, do qual são espécies a doença profissional e a doença do trabalho, cujo enquadramento decorre da existência denexo causal, presumido ou não. Onexo causal presumido só poderá ser reconhecido quando relacionado ao NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário).

Isso posto, as situações de incapacidade para o trabalho e possível contaminação deverão ser analisadas pelo INSS. Todavia, registre-se que a contaminação de qualquer empregado poderá ocorrer, além do ambiente laboral, em sua própria casa, ou ainda nos estabelecimentos comerciais que frequente, ou no deslocamento residência *versus* trabalho, em transportes públicos, relacionados ou não às atividades essenciais ou de lazer.

Nesse momento, é imprescindível que o empregador se resguarde em eventual discussão administrativa ou judicial, documentando e demonstrando os cuidados e ações preventivas adotadas para preservar a saúde de seus trabalhadores. Como exemplo, o trabalho em *home office*, as escalas de serviço, o histórico ocupacional do empregado, a fiscalização sobre a adoção das medidas relacionadas à saúde e segurança (distanciamento social, aferição de temperatura), além da entrega de equipamentos de proteção individual (máscaras, álcool em gel) e a identificação se há outros trabalhadores com a Covid-19 no ambiente laboral.

A preocupação e a responsabilidade do empresariado vão muito além da emissão da CAT. Sendo julgada a aplicação do nexo técnico epidemiológico, esse empregado afastado tem a garantia de estabilidade por 12 meses após o retorno. Em caso de óbito, ambos os benefícios impactam de forma negativa no cálculo do FAP.

Ainda atravessando um período de grande instabilidade jurídica, caso o empregador seja responsabilizado neste momento de calamidade pública, é bastante provável que este opte por reduzir seu quadro funcional drasticamente, o que transformaria uma crise sanitária em econômica.

Face ao exposto, torna-se indispensável a contratação de uma consultoria especializada em gestão previdenciária, com o objetivo de nortear o empregador sobre o conjunto de medidas de proteção que deverão ser implantadas, com o intuito de afastar o nexo causal e a consequente caracterização do acidente de trabalho, além de mitigar os riscos de futuras ações trabalhistas, ou, ainda, ações de regresso do INSS.

Por fim, embora não haja consenso ou legislação específica disciplinando esse tema, é primordial a adoção de rígidos protocolos de segurança e saúde no trabalho. Da mesma forma, é crucial a orientação correta para quando a empresa deverá ou não emitir o CAT, além de estar atenta aos prazos para contestar decisões que julgarem a incidência do nexo causal.

Date Created

10/12/2020