



**NOTA TÉCNICA N° 20/2020 DO GT
COVID-19 DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO E NOTA
TÉCNICA SEI N° 56376/2020/ME
DA SECRETARIA DE
PREVIDÊNCIA**

BREVE APRECIÇÃO

RJ.METAL

NOTA TÉCNICA N° 20/2020 DO GT COVID-19
DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
E NOTA TÉCNICA SEI N° 56376/2020/ME
DA SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA

BREVE APRECIÇÃO

INTRODUÇÃO

O Supremo Tribunal Federal, quando ainda vigente a Medida Provisória nº 927/2020, considerou inconstitucional o artigo 29 da referida medida que estabelecia que *“os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”*. A forma estabelecida pela M.P. impunha o ônus da prova exclusivamente ao trabalhador, o que foi considerado incompatível com a ordem constitucional.

Em 10 de maio de 2020 a Organização Mundial da Saúde - OMS e a Organização Pan-Americana de Saúde - OPAS divulgaram um manual denominado *“Considerações sobre saúde pública e medidas sociais no local de trabalho no contexto da COVID-19”* ⁽¹⁾, onde são elencadas sugestões de providências às empresas, tratando-as como *“medidas universais para impedir a transmissão da COVID-19”, “que se aplicam aos locais de trabalho e todas as pessoas no local de trabalho, como empregadores, gerentes, trabalhadores, terceirizados, clientes e visitantes”*. Ao mesmo tempo, elaborou medidas preventivas adicionais para locais de trabalho e empregos de risco médio e alto.

Por sua vez, o Ministério da Economia e a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, através da Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020 ⁽²⁾, **estabeleceu**, em seu anexo, *“as medidas necessárias a serem observadas pelas organizações visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 em ambientes de trabalho, de forma a preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores, os empregos e a atividade econômica”*. Sob tal aspecto, **a Portaria Conjunta é uma determinação** governamental e não sugestão ou aconselhamento.

Por conseguinte, obedecidas todas as medidas estabelecidas pela Portaria Conjunta nº 20, que não se afastam e nem contradizem as sugeridas pela OMS e a OPAS, além de medidas adicionais que listamos ao final desta apreciação, reduz-se significativamente a atribuição de negligência ou omissão das empresas na condução de suas atividades em relação à saúde de seus trabalhadores, haja vista a **adoção das medidas e o contínuo controle do**

¹ https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52133/OPASWBRACOV1920060_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y

² <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085?ga=2.112725250.724613011.1607657601-1431550872.1607657601>

cumprimento das mesmas, tudo visando a mitigação do contágio por Covid-19 em suas dependências.

AS NOTAS TÉCNICAS DO MPT E DA SEI

Em data de 03 de dezembro de 2020 o GT COVID-19 do Ministério Público do Trabalho emitiu uma Nota Técnica *“com o objetivo de indicar as diretrizes a serem observadas por empregadores, empresas, entidades públicas e privadas que contratem trabalhadores(as), a fim de adotar as medidas necessárias de vigilância em saúde do trabalhador, compreendendo simultaneamente as medidas de vigilância sanitária e de vigilância epidemiológica, com vistas a evitar a expansão ou a intensificação da pandemia de Covid-19”*.

O primeiro aspecto a ser observado é que a mesma **não tem força de lei**. Conforme consta da referida nota, o Ministério Público do Trabalho *“insta que empregadores, empresas, entidades públicas e privadas que contratem trabalhadores(as) adotem as (...) medidas, para a prevenção de casos e surtos de COVID-19 nos ambientes de trabalho”*. Sob tal aspecto, o verbo “instar” significa ⁽³⁾: *“pedir, rogar ou solicitar com instância a; solicitar com insistência”*.

O segundo aspecto, e o mais relevante, é que a Nota Técnica do MPT determina a emissão do CAT pelo empregador, nos seguintes termos:

Deverão os médicos do trabalho, sendo constatado, por meio dos testes, a confirmação do diagnóstico de COVID-19, ou ainda que o teste consigne resultado “não detectável” para o novo coronavírus, mas haja suspeita em virtude de contato no ambiente do trabalho, mesmo sem sintomatologia, solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) dos casos confirmados e suspeitos (art. 169 da CLT).

A solicitação acima gerou polêmica, já que **o CAT é um documento pelo qual a empresa reconhece a ocorrência de um acidente de trabalho e gera presunção clara da responsabilidade da sociedade empresária emissora pelo evento danoso ao trabalhador**.

Por conta da polêmica, a Secretaria da Previdência elaborou a Nota Técnica nº 56376 em data de 11/12/2020 destacando alguns aspectos, dentre os quais os seguintes:

“A COVID-19, como doença comum, não se enquadra no conceito de doença profissional (art. 20, inciso I [da Lei nº 8.213/91]), mas pode ser caracterizada como doença do trabalho (art. 20, inciso II [da Lei nº 8.213/91]): “doença adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

(...)

As circunstâncias específicas de cada caso concreto poderão indicar se a forma como o trabalho foi exercido gerou risco relevante para o trabalhador. Além dos casos mais claros de profissionais da saúde que trabalham com pacientes contaminados, outras atividades podem gerar o enquadramento”.

E conclui da seguinte forma:

³ Dicionário Michaelis online: <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=8aN2w>

*“À luz das disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei nº 8.213, de 1991); em qualquer dessas hipóteses, entretanto, **será a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação do nexa causal entre o trabalho e o agravo**, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional”.*

A PERÍCIA MÉDICA – DECRETO 3.048/99

A perícia médica a que alude a Nota Técnica da Secretaria de Previdência encontra-se devidamente prevista no Decreto nº 3.048/99, que aprovou o Regulamento da Previdência Social.

A referida perícia visa apurar se há nexa causal ⁽⁴⁾ entre a doença (Covid) e o trabalho.

Para que fique bastante clara a questão, transcrevemos abaixo os arts. 337 e 338 do Regulamento da Previdência:

Art. 337. O acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela Perícia Médica Federal, por meio da identificação do nexa entre o trabalho e o agravo.

§ 1º O setor de benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social reconhecerá o direito do segurado à habilitação do benefício acidentário.

§ 2º Será considerado agravamento do acidente aquele sofrido pelo acidentado quanto estiver sob a responsabilidade da reabilitação profissional.

§ 3º Considera-se estabelecido o nexa entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexa técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID em conformidade com o disposto na Lista C do Anexo II deste Regulamento.

§ 4º Para os fins deste artigo, considera-se agravo a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência.

§ 5º Reconhecidos pela Perícia Médica Federal a incapacidade para o trabalho e o nexa entre o trabalho e o agravo, na forma prevista no § 3º, serão devidas as prestações acidentárias a que o beneficiário tiver direito.

§ 6º A Perícia Médica Federal deixará de aplicar o disposto no § 3º quando demonstrada a inexistência de nexa entre o trabalho e o agravo, sem prejuízo do disposto no § 7º e no § 12.

§ 7º A empresa poderá requerer ao INSS a não aplicação do nexa técnico epidemiológico ao caso concreto mediante a demonstração de inexistência de correspondente nexa entre o trabalho e o agravo.

⁴ Nexa causal é a ligação que existe entre a conduta do agente e o resultado que essa conduta produziu. Trata-se de uma relação, um vínculo entre o fato e sua consequência.

§ 8º O requerimento de que trata o § 7º poderá ser apresentado no prazo de quinze dias da data para a entrega, na forma do inciso IV do art. 225, da GFIP que registre a movimentação do trabalhador, sob pena de não conhecimento da alegação em instância administrativa.

§ 9º Caracterizada a impossibilidade de atendimento ao disposto no § 8º, motivada pelo não conhecimento tempestivo do diagnóstico do agravo, o requerimento de que trata o § 7º poderá ser apresentado no prazo de quinze dias, contado da data em que a empresa tomar ciência da decisão a que se refere o § 5º.

§ 10º Juntamente com o requerimento de que tratam os §§ 8º e 9º, a empresa formulará as alegações que entender necessárias e apresentará as provas que possuir demonstrando a inexistência de nexo entre o trabalho e o agravo.

§ 11º A documentação probatória poderá trazer, entre outros meios de prova, evidências técnicas circunstanciadas e tempestivas à exposição do segurado, podendo ser produzidas no âmbito de programas de gestão de risco, a cargo da empresa, que possuam responsável técnico legalmente habilitados.

§ 12º O INSS informará ao segurado sobre a contestação da empresa para que este, querendo, possa impugná-la, obedecendo, quanto à produção de provas, ao disposto no § 10, sempre que a instrução do pedido evidenciar a possibilidade de reconhecimento de inexistência do nexo entre o trabalho e o agravo.

§ 13º Da decisão do requerimento de que trata o § 7º cabe recurso, com efeito suspensivo, por parte da empresa ou, conforme o caso, do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social, nos termos dos arts. 305 a 310.

Art. 338. A empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção à segurança e saúde do trabalhador sujeito aos riscos ocupacionais por ela gerados.

§ 1º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 2º A Perícia Médica Federal terá acesso aos ambientes de trabalho e a outros locais onde se encontrem os documentos referentes ao controle médico de saúde ocupacional e aqueles que digam respeito ao programa de prevenção de riscos ocupacionais para verificar a eficácia das medidas adotadas pela empresa para a prevenção e o controle das doenças ocupacionais.

Sendo assim, temos duas possibilidades:

- a) comprovada a não observância de todas as regras de segurança, colocando em potencial risco a integridade física dos empregados, há possibilidade de firmar-se o entendimento da existência de um nexo causal apto a imputar responsabilidade à empresa pela ocorrência da doença, equiparando-a a um acidente do trabalho;
- b) se, na particularidade do caso, por exemplo, ficar evidenciada a culpa exclusiva do empregado por ter contraído Covid-19, naturalmente rompe-se o nexo de causalidade, afastando o coronavírus como doença equiparada a acidente do trabalho.

CONCLUSÃO

Cabe ser dito, ante o exposto, que a imputação de nexo causal à empresa gerará repercussões econômicas de elevada monta, ainda mais em casos de óbito ou sequelas graves,

podendo responder a sociedade empresária por danos morais, materiais e, inclusive, ação de regresso por parte da Previdência Social.

A empresa, por conta disso, deverá acautelar-se ao máximo e adotar, na integralidade, a determinação contida na anteriormente referida Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020. Mas, sob o nosso ponto de vista, isso poderá não ser suficiente.

Algumas sugestões adicionais, além de outras que a empresa poderá adotar espontaneamente:

- A empresa deverá manter registrados os fornecimentos diários e o recebimento pelos trabalhadores das máscaras certificadas e a troca das mesmas dentro do prazo máximo estipulado, tudo devidamente documentado, bem como providenciar a elaboração de um termo de obrigatoriedade de uso a ser assinado pelo empregado, constando também a exigência de cumprimento de uma rotina de higienização das mãos, etc.
- A empresa que tenha CIPA deverá incentivar a realização constante de reuniões, deliberações, treinamento e fiscalização do cumprimento das medidas, para mitigar os riscos, tudo devidamente registrado em atas.
- Seria desejável, também, sob o nosso ponto de vista, a visita periódica de médico do trabalho à empresa, visando possa o referido profissional atestar, por escrito, a regularidade e o cumprimento das medidas.
- Sugerimos, também, que a empresa registre em fotografias datadas a rotina de trabalho dos empregados e naquelas em que haja câmeras de filmagem, arquivar os vídeos, tudo visando demonstrar a sua correta atuação, caso isso se torne necessário.

Adotadas todas as cautelas e realizadas as provas, o risco de imputação à empresa de nexo de causalidade entre a sua atuação e a eventual doença (Covid) contraída pelo empregado, por parte da Perícia Médica (esfera administrativa) e, em outro momento, pelo Judiciário, caso seja acionado, reduz-se significativamente.

É o nosso entendimento.

