

Aspectos trabalhistas e previdenciários decorrentes da pandemia nos casos de doenças ocupacionais nos serviços de natureza essencial: algumas reflexões sobre a medida provisória 927/2020

Ana Paula Silva de Araujo¹

PALAVRAS-CHAVE: Pandemia. MP 927. Doença ocupacional. Trabalhadores do serviço de natureza essencial

RESUMO: A discussão existente na relação entre ocorrência de doença ocupacional e a contaminação pelo covid-19 descortina muitos impactos na saúde do trabalhador, nos benefícios previdenciários por incapacidade do regime geral de previdência social e nas obrigações tributárias do empregador. Diante de tais elementos, se faz necessária uma abordagem sobre os aspectos previdenciários decorrentes da pandemia, com o cotejo entre a MP 927 com os direitos fundamentais dos trabalhadores dos serviços essenciais.

SUMÁRIO: 1. BREVE PANORAMA. 2. INTRODUÇÃO. 3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL. 4. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020. 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

1 – BREVE PANORAMA

Houve três pandemias de gripe no século XX: a gripe espanhola de 1918 (H1N1), a gripe asiática de 1957 (H2N2) e a gripe de Hong Kong de 1968 (H3N2).

¹ Advogada. Palestrante. Mestranda em Gestão do Trabalho. Especialista em Direito Previdenciário e em Direito do Trabalho. Membro do Instituto dos Advogados do Brasil. Membro da Comissão de Direito Previdenciário da OAB/RJ. Vice-Presidente da Comissão de Direito do Trabalho do IBRAPEJ. Presidente da ESA da 25ª Subseção. Presidente da Comissão de Direito Previdenciário da 25ª Subseção. Diretora da Escola Superior da Advocacia da AFAT. Conselheira científica do IPEDIS.

Considera-se que uma doença infecciosa atinge o patamar de pandemia, quando afeta um grande número de pessoas espalhadas pelo mundo.

No início do ano de 2020, a humanidade se deparou com a pandemia do novo coronavírus, chamado de Covid-19. Nos primeiros meses do ano, a doença avançou pelo mundo, e no mês de março fez sua primeira vítima fatal no país, segundo dados oficiais do Ministério da Saúde.

A pandemia alterou sensivelmente o modo de vida de todos os seres humanos. Os relacionamentos pessoais e familiares foram afetados, e não seria diferente com relação às rotinas de trabalho.

O Governo Federal adotou medidas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), algumas das quais serão abordadas no presente artigo.

Apenas os serviços essenciais permaneceram mantidos, dentre os quais, mercados, farmácias, postos de gasolina, profissionais da imprensa, profissionais da área de segurança, entregadores, transporte coletivo, funerárias, assistência médica e hospitalar, entre outros. O comércio, em sua grande maioria, está de portas fechadas durante esse período. Bares, restaurantes, *shopping*, casas de espetáculos, estádios, escolas, universidades, não estão atendendo presencialmente.

Alguns segmentos estão trabalhando em *home office*.

É de se destacar a importância da tecnologia no cenário atual. As formas de comunicação foram ampliadas, para o bem da humanidade, com a utilização da *internet*, que possibilitaram a conexão entre as pessoas.

E a contaminação pelo coronavírus se tornou um risco iminente para todos, mais ainda para os trabalhadores que desempenham suas atividades nos serviços de natureza essencial no curso da pandemia.

2- INTRODUÇÃO

A pandemia do coronavírus trouxe sensíveis alterações no ambiente laboral, tendo sido necessária a implementação de políticas para enfrentamento e prevenção da doença pelo Governo Federal.

O presente artigo visa abordar alguns aspectos trabalhistas e previdenciários decorrentes das doenças ocupacionais contraídas em meio à crise. Esta pesquisa traz, no primeiro momento, uma breve explanação da legislação acidentária no cenário brasileiro; no segundo momento, traz uma abordagem da Medida Provisória 927; e na conclusão, traz uma reflexão acerca dos efeitos na esfera trabalhista e previdenciária no ambiente laboral dentro de uma perspectiva social.

3 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO ACIDENTÁRIA NO BRASIL

a) Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, considerada a primeira lei acidentária no Brasil

O Decreto nº 3.724/1919 foi a primeira legislação que tratou de forma específica do acidente do trabalho no país. Com o advento deste Decreto, os trabalhadores empregados nos estabelecimentos industriais foram alcançados e foi adotada a teoria do risco profissional que já era defendida na doutrina europeia.

O artigo 1º do supracitado Decreto previa: *“Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntário no exercício do trabalho, determinado lesões corporaes ou perturbações*

funcionares, que constituam a causa única da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho; b) a molestia contraihda exclusivamente pelo exercício do trabalho, quando este fôr de natureza a só por si causal-a, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

O Decreto nº 13.498 de 12 de março de 1919 enumerou as consequências do acidente, para efeito de indenização, de seguinte forma: a) morte; b) incapacidade total e permanente para o trabalho; c) incapacidade total e temporária, d) incapacidade parcial e permanente e e) incapacidade parcial e temporária.

Surge, com o Decreto, uma forma de indenização estabelecida de acordo com uma certa tarifa ou tabela para pagamento da indenização de acidente de trabalho.

b) Decreto nº 24.637, de 10 de julho de 1934

O Presidente Getúlio Vargas promulgou o Decreto nº 24.637, em 1934, acerca do acidente de trabalho, que previa em seu artigo 1º:

Art. 1º Considera-se acidente do trabalho, para os fins da presente lei, toda lesão corporal, perturbação funcional, ou doença produzida pelo exercício do trabalho ou em consequência dele, que determine a morte, ou a suspensão ou limitação, permanente ou temporária, total ou parcial, da capacidade para o trabalho.

§ 1º São doenças profissionais, para os efeitos da presente lei, além das inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividade, as resultantes exclusivamente do exercício do trabalho, as resultantes exclusivamente especiais ou excepcionais em que o mesmo for realizado, não sendo assim consideradas as endêmicas quando por elas forem atingidos empregados habitantes da região.

§ 2º A relação das doenças profissionais inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividade será organizada e publicada pelo Ministério do Trabalho,

Indústria e Comércio, e revista trienalmente, ouvidas as autoridades competentes.

Foi com a Constituição da República de 16 de julho de 1934 que os direitos sociais foram inseridos na legislação brasileira. A proteção ao trabalhador se encontrava prevista no artigo 121, notadamente em seu parágrafo 8º, foi feita a menção aos acidentes de trabalho, *in verbis*: “*nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso ex-offício.*”

O Decreto 24.637/34 trouxe algumas alterações relevantes, dentre as quais: ampliou o conceito de acidente para abranger as doenças profissionais atípicas e instituição do depósito obrigatório para garantia da indenização, a simplificação do processo e o aumento do valor da indenização em caso de morte do trabalhador, incluindo no acidente de trabalho a moléstia profissional que não havia sido enquadrada em momento anterior.

c) A Consolidação das Leis Trabalhistas

O Decreto-lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943 (CLT) em seu Capítulo V, tratou sobre a prevenção contra acidentes do trabalho e regulamentou a segurança e a medicina do trabalho, dos artigos 154 a 201.

Por força no disposto no artigo 200, da CLT, o Ministério do Trabalho da Indústria e do Comércio, expediu as Normas Regulamentadoras (NRs), para tratar de cada situação de risco.

d) Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944

No ano de 1944, foi criado o Decreto-lei nº 7.036, que ampliou o conceito de acidente de trabalho para abranger aquele que ocorresse durante o intervalo para as refeições, ou destinado a satisfazer necessidades fisiológicas ou destinado ao descanso no

local de trabalho, incorporando as concausas e o acidente *in itinere*, instituindo ainda a obrigação, para o empregador, de proporcionar a seus empregados a máxima segurança e higiene no trabalho.

Esse Decreto trazia duas categorias de doenças: (i) a doença profissional propriamente dita, isto é, inerente ou peculiar a determinado ramo de atividade; (ii) as doenças resultantes das condições especiais ou excepcionais do trabalho, ou seja, as doenças do trabalho.

Este Decreto também se manifestou quanto às doenças endêmicas, dizendo que ocorria quando comprovado que a doença resultou de uma exposição ou contato direto que a natureza do trabalho houver determinado e previu, pela primeira vez, a acumulação dos direitos acidentários com as reparações por responsabilidade civil.

Na Constituição de 1946, o acidente de trabalho foi previsto em seu artigo 157, *in verbis*:

Art. 157 - A legislação do trabalho e da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:

XXVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes de trabalho.

e) Decreto-lei n. 293, de 28 de fevereiro de 1967

Esse Decreto foi baixado por força do Ato Institucional n. 4, que trouxe inegável retrocesso, com duração de apenas seis meses, considerado como um dos diplomas legais mais impróprios, afastando tudo que havia sido conquistado na legislação sobre infortunistica.

f) A Lei 6.367, de 19 de outubro de 1976

Essa lei manteve as linhas básica da lei anterior, evoluindo o conceito de acidente do trabalho e das causas. Incluiu a doença oriunda da contaminação acidental dos trabalhadores da área médica com situação equiparada a acidente do trabalho

g) A Lei 8.213/91, de 24 de julho de 1991

Foi promulgada em harmonia com os ditames da Constituição da República de 1988. Os acidentes de trabalho estão disciplinados nos artigos 19 a 23 da mencionada Lei, regulamentada pelo Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999. É a norma que se encontra em vigor na legislação pátria.

4 – MEDIDA PROVISÓRIA 927

O Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu a ocorrência de estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020.

Em 22 de março foi editada a MP 927, trazendo alternativas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), para o período que perdurar o estado de calamidade pública, e, para fins trabalhistas, constituiu hipótese de força maior, prevista no artigo 501, da CLT.

Em seu artigo 3º, foram apresentadas medidas que, dentre outras, poderão ser adotadas pelos empregadores, visando a manutenção dos postos de emprego: (i) teletrabalho; (ii) antecipação de férias individuais; (iii) concessão de férias coletivas; (iv) aproveitamento e a antecipação de feriados; (v) banco de horas; (vi) suspensão de exigência administrativas em segurança e saúde no trabalho; (vii) direcionamento do trabalhador para

qualificação; e (viii) diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

A MP 927 previu em seu artigo 29: *“os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.”*

Da leitura do dispositivo, depreende-se que os direitos dos trabalhadores foram frontalmente mitigados com essa redação, pois retirou o caráter acidentário do afastamento previdenciário, em caso de contaminação pelo Covid-19.

O reconhecimento da doença ocupacional para o trabalhador gera: (i) estabilidade provisória no emprego (artigo 118, da Lei nº 8.213/91); (ii) depósitos fundiários no período de afastamento; (iii) inexigibilidade de cumprimento da carência (mínimo de doze contribuições mensais). E para o empregador, o reconhecimento implica em majoração na alíquota do FAP da empresa.

O encargo de comprovar que o contágio tenha se dado no ambiente laboral pelo trabalhador, é desproporcional, podendo ser enquadrado como prova diabólica.

A adoção de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde no ambiente de trabalho deve ser promovida pelas empresas e fiscalizada pelas autoridades competentes.

No período da pandemia, os empregadores cujas empresas atuam nos serviços essenciais, devem prezar pela utilização dos equipamentos de proteção individuais e coletivos no ambiente de trabalho (máscaras, álcool gel, etc) e devem afastar os empregados que apresentem sintomas da doença, a fim de que não haja propagação no local de trabalho, tanto com relação aos colegas, quanto com relação aos usuários do serviço em questão.

Reconhecer como doença ocupacional a contaminação ocorrida na prestação dos serviços essenciais, é medida de justiça, porque tais trabalhadores estão na linha de frente, expondo sua saúde diariamente em prol da continuidade dos serviços, são eles, entregadores, trabalhadores de funerárias, hospitais, mercados, farmácias, entre outros.

Não garantir os direitos previstos na legislação trabalhista e previdenciária para esses trabalhadores e trabalhadoras que garantem a produção, o transporte, a entrega ao consumidor final, seria cruel com aqueles que se dispõem a cuidar da nossa população.

Com relação ao isolamento e à quarentena, a Lei n. 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, previu em seu artigo 2º, a definição de *isolamento* (separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus) e de *quarentena* (restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus).

Já no artigo 3º, são apresentadas as medidas que as autoridades poderão adotar para enfrentamento da crise: (i) isolamento, (ii) quarentena; (iii) determinação de realização compulsória de exames médicos e testes laboratoriais, coletas de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas ou tratamentos médicos específicos; (iv) estudo ou investigação epidemiológica; e (v) exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver.

No parágrafo 3º, do artigo 3º, a citada Lei (13.979/2020) traz o seguinte dispositivo: “*será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo*”. A falta justificada no período de quarentena é hipótese de interrupção do contrato, devendo o empregador arcar

com os pagamentos dos salários de todo o período, pois se trata do efetivo risco da atividade empresarial.

Muitas controvérsias surgirão da leitura desse dispositivo, mais ainda se ultrapassados os primeiros quinze dias de afastamento em caso de isolamento social. Seria encargo do empregador a responsabilidade pelo pagamento do período de afastamento superior a quinze dias (interrupção do contrato) ou seria responsabilidade da autarquia previdenciária (suspensão do contrato de trabalho)?

Outro ponto que merece destaque é a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança prevista na Constituição Federal de 1988 (artigo 7º, Inciso XXII).

Na contramão da previsão constitucional, a Medida Provisória em seus artigos 15, 16 e 17, dispôs sobre a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

Ora, se o empregador deve primar pela saúde e segurança do trabalho, como suspender realização de exames, cursos e treinamentos periódicos e eventuais, em meio a uma pandemia? Seria um risco muito grande para o empregador, que poderá ser responsabilizado civil e criminalmente; e para o médico ocupacional, que poderá ser responsabilizado pessoalmente, inclusive pelo seu órgão de classe (artigo 15, §2º da Medida Provisória 927), pois ficou a cargo desse profissional médico indicar ao empregador a necessidade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares.

No meio desse conflito de normas, o mais prudente é a adoção de todas as medidas de prevenção visando a garantia de um ambiente de trabalho mais saudável possível.

Em julgamento recente (29 de abril de 2020), o Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria, decidiu suspender a eficácia do artigo 29 da Medida Provisória (MP) 927/2020, transferindo o ônus da comprovação do nexo causal ao empregador, que deverá comprovar que a contaminação não ocorreu no meio ambiente laboral, amparando direitos fundamentais do trabalhador.

Diante da pandemia, muitos serão os casos de contaminação, o que trará efetivos reflexos sociais, visto o provável aumento dos afastamentos previdenciários por doença ocupacional.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Toda a humanidade anseia que essa pandemia passe, com o retorno das rotinas, tanto pessoais, acadêmicas, quanto laborativas, o mais breve possível. O mundo não será mais o mesmo, em todos os sentidos.

No Brasil, desde janeiro de 2020, foram editadas várias normas visando o enfrentamento da crise, notadamente para manutenção dos postos de emprego. Os atores sociais que lidam com as relações trabalhistas e previdenciárias passam por dias difíceis, diante da quantidade de leis, medidas provisórias, decretos federais, estaduais e municipais, disciplinando as medidas a serem seguidas em suas rotinas.

No meio desse turbilhão está o ser humano, tanto o trabalhador, quanto o empregador, que além do constante receio de contrair o vírus, precisam conviver com a angústia das notícias de adoecimentos e mortes nos seios familiares e no meio social no qual estão inseridos.

Muitos afastamentos previdenciários (benefícios por incapacidade) ocorrerão no decorrer da pandemia e no pós-pandemia (sim, vai passar!). Alguns desses bravos trabalhadores e trabalhadoras adoecerão no corpo, muitos outros adoecerão na mente. Não

se sabe quais serão as sequelas que poderão experimentar os que se recuperarem da doença. Infelizmente, uma gama desses heróis contaminados não resistirá ao vírus e fará a passagem.

Garantir direitos trabalhistas e previdenciários em meio à crise da pandemia, é o mínimo que o Estado e a sociedade como um todo, podem fazer para primar pela dignidade da pessoa humana e honrar aqueles que combateram o bom combate, completaram a carreira e guardaram a fé!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes – 1ª ed. – São Paulo: Boitempo, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. A individualidade numa época de incertezas/ Zygmunt Bauman; tradução Carlos Alberto Medeiros. – 1.ed.- Rio de Janeiro: Zahar 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 96/2017 e pelo Decreto Legislativo nº 186/2008.- Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

CLT comparada e atualizada: com a reforma trabalhista / organização Vólia Bomfim Cassar. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

MATTOS, Marcelo Badaró. A classe trabalhadora : de Max ao nosso tempo / Marcelo Badaró Mattos. – 1 . de. – São Paulo : Boitempo, 2019 (Mundo do trabalho)

SCARLÉRCIO, Marcos. Normas da OIT organizadas por temas/ Marcos Scarlécio, Tulio Martinez Minto. – 2. ed. – São Paulo: Ltr, 2017