



**ABMES®**

***Orientações para  
prevenção dos riscos  
trabalhistas e  
previdenciários na  
retomada das atividades  
educacionais***

*JULHO DE 2020*

*Por Marcos Alencar  
Advogado especializado no  
ramo trabalhista empresarial*

- Este material visa prestar informações a empresas do ramo educacional dando uma noção de futuro, que certamente será enfrentado por muitas, neste momento de retomada das atividades. O objetivo é entregar orientações claras e objetivas que resguardem a saúde e a integridade dos alunos e dos colaboradores e, por via de consequência, das instituições mantenedoras.
- A Covid-19 está intrinsecamente relacionada à aglomeração de pessoas e isso pode vir a gerar responsabilidade trabalhista, previdenciária e criminal, que recai sobre os empregadores que estarão vinculados às “aglomerações”, exceto, obviamente, para aqueles que seguirem as normas e os procedimentos de combate a esta pandemia de forma eficaz.

A abordagem será feita através de perguntas e respostas para permitir uma compreensão mais simples e inteligível não somente às pessoas que conhecem o direito trabalhista, previdenciário e criminal, mas também aos leigos no assunto, porque o maior objetivo é o de ser compreensível aos gestores de um modo geral.

## *Qual o prazo que as empresas precisam se preocupar com a Covid-19?*

Bem, temos uma longa estrada pela frente, porque as consequências dos impactos causados pela pandemia serão sentidas por mais de uma década. Logo, não se trata de algo que passará de forma rápida. Mesmo com uma vacina, teremos um rastro profundo de consequências na vida das pessoas físicas e jurídicas.

As empresas precisam se antecipar e adotar, desde já, uma postura estratégica e proativa se antecipando para esse futuro, acompanhando com atenção as movimentações das autoridades sanitárias, do trabalho e previdenciárias, em termos de litígios e fiscalizações, mas sempre esperando e torcendo pelo melhor.



## *Há risco de que o setor educacional seja mais cobrado do que outros ramos de negócio, quanto à prevenção?*

Como citado antes, as instituições de ensino, por característica própria do negócio, funcionam gerando aglomeração. Tanto isso é verdadeiro, que muito se mede o tamanho de uma universidade, por exemplo, pela quantidade de alunos que ela possui.

Quanto mais alunos, maior a circulação de professores, assistentes, colaboradores, enfim, mais empregados.



Diante da Covid-19, isso é sinônimo de grave risco de exposição da saúde de todas estas pessoas. Além disso, os professores se expressam falando e têm contato muito próximo das pessoas.

As empresas do ramo de educação precisam se enxergar como se fossem um “transporte público” do segmento educacional, para entenderem que precisam ter rigor e disciplina no combate ao vírus da Covid-19, neste sensível momento de retorno.

Portanto, em suma, analisando pelo grau de risco, o segmento educacional deve ser encarado pelas autoridades como um ramo de maior risco do ponto de vista do contato humano, não apenas pela aglomeração, mas porque as instituições funcionam e exercem os seus objetivos através do contato muito próximo de pessoas, gerando a continuidade “aglomerativa”, já que o contato é contínuo e diário.

## *Como e por onde começar o trabalho de conscientização, considerando que precisamos ser bastante cautelosos na retomada?*

Nas instituições temos a figura central que é o professor. Para que se crie um plano eficaz de proteção, a orientação é que se analise como era a rotina do quadro docente antes da pandemia, resgatando os hábitos do período antes da pandemia e como as atividades ocorriam dentro das suas instalações físicas.



# 3

Devem ser considerados os contatos e as movimentações, a exemplo:

- O professor é o centro das atenções;
- Atende aos alunos e recebe-os na sala de aula, no corredor;
- Há contato na sala dos professores com outros professores;

Portanto, esse é o empregado mais vulnerável, seguido pelo pessoal da limpeza. Vale ressaltar que, obviamente, os alunos precisam ser considerados, mas o foco da cartilha é orientar a conduta em relação aos empregados.

## *Quais os maiores adversários que teremos que enfrentar nessa retomada?*



Bem, realmente não são adversários. São “players” de peso num enorme quebra-cabeça que reúne várias autoridades do trabalho (e também previdenciárias) em esferas estaduais e federal.

O direito do trabalho e previdenciário são ramos federais (se guiam por leis federais), mas temos as regras, os decretos estaduais, que regulamentam o relacionamento das empresas com os empregados, nos âmbitos municipal e estadual.

Isso forma uma grande teia jurídica, que precisa ser analisada criteriosamente, porque influi nas fiscalizações, autuações, inquéritos, processos administrativos e judiciais.



## **Organização Mundial da Saúde (OMS)**

Apesar de não ser órgão jurídico, tem uma relevância grande nessa teia jurídica, porque é associada ao pensamento francês em termos de proteção à pessoa do trabalhador empregado.

As suas recomendações servem como fonte de inspiração e fundamento para muitas das recomendações destes órgãos, principalmente o Ministério Público do Trabalho.

Portanto, tudo que a OMS produz deve ser analisado e tratado.



## **Supremo Tribunal Federal (STF)**

O órgão foi decisivo ao cancelar os efeitos do art. 29 da MP 927/20:

*Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.*

Ao cancelar este dispositivo, o STF sinalizou que as ocorrências de Covid-19 envolvendo danos aos empregados deverão ser analisadas caso a caso, de forma concreta, quanto à responsabilidade do empregador.



Diante disso, surge a aplicação do art. 20 da Lei nº 8213/91, que transcrevemos para uma melhor compreensão:

*LBPS - Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*

*Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.*

*Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:*

*I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;*

*II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.*



§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a **doença endêmica** adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, **salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.**

§ 2º **Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.** (Grifos nossos)

## ***Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)***

Também deve ser considerado, pois é um órgão que segue à risca esta Lei antes transcrita e, através da sua Procuradoria Federal, ingressa com ações regressivas contra as empresas, para ressarcimento de pagamento de auxílios, pensões etc., que, por desatenção às normas regulamentadoras de saúde e segurança, não evitam os adoecimentos dos seus empregados.

O INSS paga a conta das indenizações em favor dos trabalhadores e depois cobra das empresas que ele, INSS, entende que violaram a Lei, através das ações regressivas.



## ***Ministério Público do Trabalho (MPT)***

Possui um comando federal, em Brasília, e em cada estado uma Procuradoria Regional, que visam fiscalizar as empresas pela ótica das relações coletivas de trabalho e já expediram mais de cinco recomendações nacionais nesta pandemia.

As empresas que não seguirem as recomendações e causarem danos coletivos aos seus empregados serão, provavelmente, alvo de ações civis públicas com cobrança de indenizações.



## *Justiça do Trabalho*

Que já está recebendo demandas em grande quantidade. A exemplo, na 2ª Região (Justiça de Trabalho) de São Paulo, já foram recebidos R\$ 2 bilhões em novas reclamações tratando do tema Covid-19.



## **Polícia Civil**

A Polícia, a depender do sinistro, é o órgão acionado para abertura de inquérito e apuração da responsabilidade criminal dos culpados, no caso de morte envolvendo um empregado, que haja a suspeita de dolo por parte do empregador – em tese.

Em síntese, se a empresa não cumprir rigorosamente com as regras de prevenção e não tiver registro disso, certamente será acionada por algum desses órgãos antes citados.



## *Qual o passo a passo a ser seguido para cumprir com as normas de segurança e de medicina do trabalho e, ao mesmo tempo, evitar os riscos trabalhistas, previdenciários e criminais?*

Diante de todo esse quadro, chegamos à difícil tarefa de desenhar uma saída para esse labirinto, de leis, órgãos, obrigações e recomendações, todos voltados para quem mais emprega. Porém, isso precisa ser perseguido.

É importante lembrar que, perante a legislação trabalhista, o empregador, por conta do seu poder diretivo, é o único responsável pela segurança e medicina do trabalho relativa aos seus empregados. Além disso, há a responsabilidade criminal que recai sobre os empregadores.



Então, em linhas objetivas, as recomendações são as seguintes:

- O empregador é o ÚNICO responsável pelo local de trabalho e pela saúde dos seus empregados (também estagiários);
- Faz parte da natureza humana e da Justiça sempre eleger e procurar culpados;
- A Lei 8.213/91 (art.20) define “doença ocupacional” como enfermidade produzida ou desencadeada no exercício do trabalho. Segundo o STF, a Covid-19 pode ser ou não “doença ocupacional”, vai depender do caso concreto;
- Na esfera penal, a responsabilidade por ação, omissão ou culpa pode enquadrar o empregador nos crimes dos artigos 267 e 268 do CP.

Agora chegamos a procedimentos básicos, que muitos empreendedores e mantenedores podem encarar como simples e sem tanta relevância, porém, na verdade, são de suma importância, porque poderão primeiro salvar a vida dos empregados e por consequência evitar o risco de condenação da empresa e dos seus gestores.

Seguem as orientações:

# PROCEDIMENTO 01

Criar um “BIG DATA” da empresa, relativo à Covid-19. Esse arquivo digital deverá reunir tudo o que for feito, entregue e realizado em face ao combate à Covid-19. Todo o material gerado deverá ser arquivado de forma sistemática e de fácil localização.

## **PROCEDIMENTO 02**

Realizar reuniões periódicas. É necessário que haja reuniões semanais, com ata, envolvendo os representantes dos setores, departamentos de pessoal, administrativo, jurídico, segurança do trabalho etc., para que essas ações sejam operacionalizadas e sejam efetivamente cumpridas as metas e demais programações, cabendo ao grupo medir os reflexos das medidas e, com base nestes, em tempo “imediato”, adotarem medidas corretivas, se for o caso.

## **PROCEDIMENTO 03**

Definir um responsável pelo arquivamento, disciplinamento, manutenção, fornecimento etc. Este será o gestor da Covid-19, e tudo deverá ser canalizado para o responsável que gerenciará os registros e arquivos.

# PROCEDIMENTO 04

Definir um procedimento de investigação. Em paralelo, caso algum empregado adoecia, deverá ser acionado a equipe responsável pela “investigação da doença”. Os casos de Covid-19 precisam ser investigados e rastreados. Sabemos que isso não é tarefa fácil, mas é importante que se tente identificar em qual local se deu a contaminação (ex: se através de um parente, amigo, no transporte público etc.).

# CONCLUSÃO

Bem, é preciso que se considere que há um grande labirinto a ser vencido. Porém, se a empresa cumprir todas as etapas citadas nesta cartilha, com afinco, certamente este labirinto será visto de cima. Nesta perspectiva de visão TOP VIEW, ou seja, de visão panorâmica, não existe dificuldade em vencer o labirinto, porque o caminho para a saída será fácil de ser encontrado.



**ABMES<sup>®</sup>**

*SHN Qd. 01, Bl. "F", Entrada "A", Conj. "A"*

*Edifício Vision Work & Live, 9º andar*

*CEP: 70.701-060 - Asa Norte, Brasília/DF*

*Fone: (61) 3322-3252*

*E-mail: [abmes@abmes.org.br](mailto:abmes@abmes.org.br)*

*Por **Marcos Alencar***

*Advogado especializado no  
ramo trabalhista empresarial*

***[marcos@dejure.com.br](mailto:marcos@dejure.com.br)***