

O QUE AS EMPRESAS ESTÃO ESPERANDO? O NTEP JÁ ESTÁ EM VIGOR!

Antonio Carlos Vendrame

O QUE É O NTEP?

NTEP é o acrônimo de Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, uma inovação da Previdência Social cuja função é reduzir ou até mesmo eliminar as perícias médicas daquela autarquia para o estabelecimento do nexo entre a doença e o trabalho.

O NTEP estabelece o nexo por presunção associando estatisticamente a patologia com o CNAE – código nacional de atividade econômica da empresa. Porém, associações absurdas ocorreram como as citadas a seguir:

- Tuberculose pulmonar nas atividades de confecção de roupas íntimas e peças de vestuário, comércio varejista (supermercados), restaurantes e atividades de organizações sindicais etc.
- Diabetes melitus na fabricação de produtos de panificação, construção de edifícios, construção de rodovias e ferrovias, obras de engenharia civil, comércio varejista, táxi, transporte rodoviário etc.
- Apendicite na confecção de roupas íntimas e peças de vestuário, fabricação de máquinas agrícolas, fabricação de móveis de madeira, transporte rodoviário coletivo de passageiros etc.

Além do mais, doravante as empresas é que terão de provar que a doença de seu empregado não está relacionada com a natureza de sua função. É a chamada inversão do ônus da prova.

É neste aspecto que as empresas mostram sua fragilidade e vulnerabilidade. As empresas, pelo menos sob o aspecto de segurança e saúde no trabalho, ainda não conseguem produzir documentos que sirvam de prova favorável. Via de regra, os documentos são produzidos sob a ótica da proteção da saúde do trabalhador, negligenciando-se totalmente a defesa empresarial.

Demonstrada a inexistência do nexo pela empresa não cabe a esta o depósito do FGTS enquanto perdurar o afastamento do trabalhador, bem como fica desobrigada a empresa de manter o contrato de trabalho do segurado pelo prazo de 12 meses, após a cessação do benefício da Previdência, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Certamente a presunção do NTEP também produzirá efeitos na esfera judicial, como de fato já tem produzido, eis que ao se estabelecer a correlação entre a atividade da

empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, fica reconhecida a grande incidência estatística da patologia nessa atividade empresarial e, eventualmente esta será considerada como atividade de risco para fins de aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva.

Assim, seria também aplicada a inversão do ônus da prova nas ações trabalhistas por indenização relativa à doença ocupacional, sendo desnecessária a comprovação de culpa da empresa, eis que esta já seria presumida pela Previdência Social.

Então, aplicada a presunção legal do nexo e reconhecido que a doença do segurado é oriunda das condições ambientais a que este estava submetido, tal fato pode ser tido pelo magistrado como incontroverso, dispensando a produção probatória nos termos do artigo 334, inciso IV, do CPC, que preconiza não dependerem de prova os fatos "em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade". Inobstante a legislação ser recente, diversos tribunais já decidiram com base na presunção legal estatuída no artigo 21-A, da Lei nº 8.213/91.

O trabalhador ainda poderá ser reintegrado na empresa, se no período de 12 meses após o desligamento for aferido o NTEP.

Finalmente, a empresa ainda poderá sofrer os efeitos de uma ação regressiva da Previdência Social, se ficar caracterizado que o empregador foi culpado (nas modalidades de negligência, imperícia ou imprudência) pela ocorrência do acidente do trabalho.

CONTRAPROVAS DO NTEP

Considerando que é responsabilidade da empresa a comprovação da inexistência do nexo é de suma importância enviar à perícia médica da Previdência todas as informações e/ou provas produzidas.

O ônus da prova em contrário, que cabe à empresa, para descaracterização do nexo técnico deve se constituir em provas, especialmente documentais (eis que a Previdência Social não admite prova testemunhal), que excluam a relação causa e efeito entre o trabalho e a doença, provando que a doença não tem natureza ocupacional.

Para contestar, a empresa poderá se utilizar, desde que elaborados com visão de defesa empresarial, os seguintes documentos:

- Relatório anual do PCMSO para demonstrar a baixa incidência ou não incidência de doença no ambiente de trabalho;

- PPRA para demonstrar a inexistência de exposição acima dos limites de tolerância;
- Análise ergonômica para demonstrar a inexistência ou baixa intensidade do risco ergonômico;
- Histórico detalhado do trabalhador realizado a partir dos exames admissional e periódicos, bem como do prontuário médico;
- Levantamento bibliográfico (obras renomadas, artigos indexados etc) para comprovação da inexistência do nexo presumido;
- Outras provas produzidas ao longo do período de trabalho do segurado e que estejam devidamente lançadas no prontuário médico.

A produção de tais provas iniciar-se-á no exame médico admissional, quando a empresa tem a oportunidade de detectar precocemente qualquer doença já existente no trabalhador ou mesmo a propensão de adquiri-la. Exames complementares requisitados pela medicina do trabalho não devem ser vetados pela empresa, sob o pretexto de economia. Esta é a típica “economia burra” que custa caro à empresa.

Na contestação do NTEP o prontuário médico pode ser prova decisiva ao deslinde da questão, desde que elaborado de forma circunstanciada. Todas as doenças sofridas pelo trabalhador devem ser classificadas em ocupacionais ou não ocupacionais. Em caso de dúvida, o Médico do Trabalho deve lançar mão de exames complementares e até mesmo de pareceres médicos especializados para buscar uma opinião balizada.

A empresa pode ainda tentar demonstrar que a doença existente no trabalhador é oriunda de outro vínculo laboral. Uma forma de se defender é demonstrar o nexo entre a doença e a atividade exercida num emprego anterior.

Uma prova irrefutável quanto ao desempenho da empresa em segurança e saúde no trabalho, nos parece ser a redução do FAP, que conseqüentemente reduzirá o SAT que a empresa deverá recolher.

Finalmente, as empresas devem estar atentas ao fato de que o FAP entrará em vigor em janeiro de 2010; no entanto, o NTEP já está em pleno vigor. As contraprovas devem ser elaboradas ao longo do tempo, não sendo possível a elaboração de provas com qualidade no lapso de apenas 15 dias. Além do que, algumas provas devem ser realizadas oportunamente (por exemplo, na admissão do trabalhador), sendo difícil ou até mesmo impossível sua elaboração futura.