

Nexo causal entre a Covid-19 e o Trabalho do Jogador de Futebol para fins de Concessão de Benefício Previdenciário.

Tatiana Conceição Fiore de Almeida¹

RESUMO: O contrato profissional do jogador de futebol, além de possuir as mesmas características dos contratos de trabalho comum, apresentam características específicas, havendo riscos a serem assumidos por parte de empregador pela atividade escolhida, tendo o contrato, assim, caráter de alteridade. Mesmo com tantos protocolos sanitários a essência é justamente o contato, a natureza da atividade gera a exposição anormal a risco e o contato direto. Sendo o Covid-19 uma doença de alto contágio, e as medidas durante a partida ineficaz, o nexo causal deveria ser de fácil comprovação, devendo então ser considerado como doença ocupacional. Mas afinal, os Clubes tem comunicado aos órgãos os contaminados e as suspeitas? Qual a repercussão dessa natureza jurídica para os clubes? Quais as consequências jurídicas nos contratos e nos benefícios previdenciários?

PALAVRAS-CHAVE: Covid-19, Nexo Causal, Doença Ocupacional, Benefício Previdenciário, Direito Desportivo, Jogador de Futebol.

Introdução:

Vivemos a maior crise sanitária e humanitária do século. Então, inescapável a discussão sobre a influência da Covid-19 no ambiente do trabalho, em especial, se pode ou não ser considerada uma doença ocupacional.

No Brasil, o reconhecimento oficial da situação pandêmica e da ocorrência de estado de calamidade pública, que se deu por meio do Decreto Legislativo n.º 6, de 20.03.2020, aprovado pelo Congresso Nacional.

Como consequência deste Decreto Legislativo, foram flexibilizados limites orçamentários, com a destinação excepcional de recursos para a saúde, bem como foram instaurados regimes jurídicos urgentes e provisórios visando mitigar os impactos da doença no país.

O isolamento horizontal, defendido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), destacou-se entre as medidas adotadas para tentar conter o avanço da doença e mitigar

¹ Doutorando Em Direito Constitucional pela Universidade de Buenos Aires (UBA), Coordenadora do Núcleo de Direito Previdenciário da ESA.OAB/SP; Relatora da 4ª Turma de Benefícios da CAASP; Membro Efetivo das Comissões de Direito do Trabalho, Direito Previdenciário, Perícias Médicas; e Membro Convidada da Comissão de Direito Desportivo da OAB/DF.

seus efeitos. Essa medida buscou não apenas restringir a circulação do maior número de pessoas, como o fechamento de diversas atividades e a manutenção somente daquelas consideradas essenciais à população.

Essa medida paralisou os campeonatos esportivos em andamento, e por certo que passamos por momentos de muitas dúvidas e poucas certezas, até que a Federação Internacional de Futebol Associação (FIFA), na condição de entidade máxima do futebol, em 07.04.2020, editou a Circular 1.714, que reconheceu a gravidade da crise gerada pela COVID-19, onde declarou se tratar de situação de força maior e apontou diretrizes com relação à aplicação dos contratos diante dos efeitos causados pela pandemia, dentre outras medidas.

A despeito dos esforços da FIFA para contribuir com a harmonização das relações existentes no futebol, é fato que surgem diversas dúvidas que, para serem dirimidas, requerem uma análise aprofundada da legislação nacional de cada país.

No Brasil não foi diferente, houve a confecção de um protocolo, que serviu de contrato entre os clubes e o Governo do Estado, firmando a volta dos campeonatos, e garantindo a todos os envolvidos uma diretriz responsável e planejada para a segurança e enfrentamento do VÍRUS, com cláusulas rigorosas e seguindo as orientações previstas e recomendadas pelo Ministério da Saúde do Brasil (MS), das Secretarias da Saúde do Estado e Secretarias Municipais do Estado.

Mesmo com tantos cuidados o problema foi além da simples possibilidade de atraso ou redução no pagamento de salários – lembrando que uma minoria recebe salários midiáticos -, e ausência de complemento do custeio da previdência, vivenciamos momentos de elevados índices de jogadores contaminados, e times sem peças de reposição no elenco, e nem todos os casos, para não ser imprudente de dizer nenhum teve Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT).

Mesmo com tantos protocolos sanitários a essência da atividade é justamente o contato o esbarrão, o suor. No futebol, se empurram; se abraçam; a marcação exige proximidade – homem-a-homem - , a bola passa das mãos suadas de um, para a cabeça de outro, encontrando o corpo de mais outro, não podemos falar de distanciamento, isolamento, equipamentos de proteção individual, logo, a prevenção ao contágio, neste ambiente, é impossível.

Embora a FIFA tenha descartado a prioridade de vacinação dos jogadores, a Confederação Sul-Americana de Futebol (Conmebol) enviou aos filiados protocolo de como cada federação deve dividir as vacinas contra a covid-19 para imunizar jogadores, treinadores e funcionários que disputam campeonatos internacionais (Copa Libertadores da América, Copa Sul-americana, Copa América), os demais jogadores e os times femininos que não estão nos campeonatos da Conmebol, vão aguardar o plano Estadual de vacinação, e os jogos seguem sem torcida nas arquibancadas, e os clubes aplicando punições aos jogadores que vão de Multas de até 40% do Salário, a suspensão.

1. Análise da Pandemia frente aos Contratos de Trabalho

A pandemia instaurada pela COVID-19 e os efeitos que têm gerado na economia nacional têm levado o brasileiro a uma intensa judicialização, em busca de alternativas que reduzam o impacto financeiro da crise nos negócios com discussões nas mais diversas áreas do direito.

Com isso, muito se tem debatido sobre a natureza da COVID-19, se seria um caso de força maior e, em sendo, se seria possível enquadrá-lo nas hipóteses previstas pela legislação de força maior simples, qualificada, ou se fato do príncipe.

É importante lembrar que a legislação trabalhista trata a força maior como gênero, que acomoda as seguintes espécies: força maior *stricto sensu* (artigos 501 a 504, da CLT); e o fato do príncipe (artigo 486, da CLT).

A força maior como gênero, também conhecida como força maior simples, apresenta três requisitos - pelo menos -, todos eles endereçados ao empregador. Os dois requisitos objetivos: a inevitabilidade do evento; e a existência de impacto econômico-financeiro substancial, e um requisito subjetivo que reside na completa ausência de culpa por parte do empregador.

Com isso observamos que força maior representa um acontecimento alheio à dinâmica usual do negócio e para o qual o empregador não deu causa – nem direta ou indiretamente –, mas que impacta de forma considerável na sua condição econômico-financeira (caso fortuito).

A ausência de qualquer previsibilidade e ingerência por parte do empregador permite por parte dele a adoção de medidas em caráter de exceção, para viabilizar a manutenção do negócio, no caso em comento a necessidade imperiosa de redução entre os intervalos convencionados entre as partidas de futebol sem necessidade de anuência do empregado, o que em regra é obrigatório em razão do disposto no artigo 59 da CLT.

Entre as espécies admitidas a força maior qualificada, adiciona mais um elemento aos requisitos trazidos, de modo que não basta apenas que esse evento seja inevitável, é preciso que afete expressivamente a saúde financeira do empregador, há um elemento adicional: a gravidade da situação econômico-financeira do empregador deve atingir o nível de seriedade que o conduza a encerrar suas atividades, no todo ou em parte. Nessa hipótese, o encerramento dos contratos de trabalho é mera consequência do fim das suas atividades. Tanto empregador quanto empregado são vítimas da situação de força maior, de modo que o contrato de trabalho se extingue em decorrência de dispensa imotivada e o empregador arca com o pagamento das indenizações, reduzido pela metade. Enfim, mesmo diante de força maior qualificada, a legislação trabalhista brasileira não desonera o empregador da obrigação de pagar haveres rescisórios. Apenas mitiga a situação, repartindo com o empregado o ônus do acontecimento lesivo, para o qual não deu causa.

A CLT ainda estabelece que na hipótese de manutenção da atividade de empregador, ainda que com dificuldades, é possível se estabelecer uma redução salarial por ato unilateral do empregador, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Uma vez que cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Importante ainda lembrar que no âmbito trabalhista há ainda outra espécie de força maior, o fato do príncipe, que consiste na paralisação temporária ou definitiva das atividades laborais em decorrência de um ato da Administração Pública, e prevê que verificada essa situação, é responsabilidade da autoridade pública indenizar o trabalhador pelos danos sofridos, isentando de culpa o empregador.

Portanto, para se ter a correta dimensão das consequências de um fato lesivo caracterizado como sendo força maior no direito brasileiro, é preciso identificar se ele corresponde a uma hipótese de força maior simples, força maior qualificada, ou de fato do príncipe.

A COVID-19 teve sim impactos socioeconômicos que levaram o governo brasileiro a adotar uma série de medidas responsivas, dentre as quais, o isolamento horizontal, com a paralisação de todas as atividades consideradas não essenciais, entre elas as Partidas de Futebol.

Digo isso, pois não faz sentido falar-se na aplicação do fato do príncipe à situação experimentada em 2020 pelo Brasil decorrente de evento lesivo ocasionado por um ato do Estado, o qual o empregador também não poderia antevê-lo ou de alguma forma evitá-lo. Nos termos da legislação brasileira, a crise vivenciada se encaixa na hipótese de força maior *strictu sensu*, que poderá ser considerada simples, ou qualificada, a depender dos impactos por ela causados na atividade desenvolvida pelo empregador, sendo aplicáveis as consequências estipuladas pelo legislador para cada uma delas.

2. As Medidas Provisórias Reflexos Trabalhistas e Previdenciários

Após reconhecer a calamidade pública, o governo propôs duas medidas provisórias a 927 e a 936.

Na linha do previsto no artigo 503 da CLT, que estabelece a possibilidade de redução unilateral do salário, como já mencionado, a Presidência da República, diante do impacto causado pela COVID-19, publicou a Medida Provisória 927, de 22.03.2020 que, ao dispor sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, autorizou também, unilateralmente, que empregadores pudessem reduzir as jornadas de trabalho dos empregados e seus salários em 25%, 50% e 70%, podendo chegar até mesmo a suspender temporariamente os contratos de trabalho.

A MP 927, também trouxe em seu bojo o famigerado artigo 29, cujo teor era que "os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal". Em 29 de maio de 2020, julgando Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIns)², o Supremo Tribunal Federal (STF) suspendeu a eficácia do artigo 29, daí retirando o obstáculo a tomar a Covid-19 como doença ocupacional.

É verdade que a decisão do STF passa a ser inócua, ela não deu reconhecimento ocupacional genérico à Covid-19, pois diante da evidência de nexo causal, a doença ocupacional já poderia ser configurada. Com fundamento na Lei 8.213/91, que, por excelência, regula a matéria.

O artigo 20, inciso II, que define doença do trabalho como aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, já destaca a necessidade de Nexo Causal, nos casos em que o empregado se contamina em função do trabalho, sendo enquadrado como doença ocupacional, o trabalhador passa a ter direito ao benefício previdenciário do auxílio-doença acidentário do INSS, terá o contrato de trabalho suspenso com a manutenção dos recolhimentos do FGTS, bem como, após o retorno, desfrutará da proteção da garantia provisória de emprego pelo prazo de 12 meses.

Quanto à MP 936, que previa a possibilidade de celebração de acordos individuais para implantação da redução proporcional de jornadas e salários, argumentou-se que haveria a violação ao art. 7º, VI, da Constituição, quando prevê entre os direitos dos trabalhadores a irredutibilidade salarial, salvo negociação coletiva, no entanto, o STF, rejeitou o questionamento (em polêmica decisão que aludiu a um “direito constitucional de crise”) e acabou validando a possibilidade de celebração de acordos individuais, a depender do valor dos salários dos trabalhadores envolvidos.

Transpostos os questionamentos jurídicos acerca da constitucionalidade, coube ao Congresso Nacional decidir pela conversão das MPs em leis, a 927, acabou caducando por decurso de prazo e diante da perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas, e a MP 936 foi aprovada e convertida na Lei nº 14.020/2020.

Registre-se que toda essa movimentação acabou se consolidando prevalentemente pela via dos acordos individuais entre os empregados e os seus empregadores, na medida em que o espaço da negociação coletiva com os sindicatos foi reduzido, em razão da forma como as medidas acabaram regulamentadas.

Em 2021, o Governo Federal editou duas Medidas Provisórias, a 1.045 e a 1046, na prática elas recriam uma versão atualizada do Benefício Emergencial, diante do agravamento da pandemia no Brasil.

² Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIns 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354), do STF.

A MP 1.045 se subdivide em dois pontos principais, a destacar: o primeiro permite às empresas a cortar 25, 50 ou 70 por cento do salário e da jornada dos funcionários por até 120 dias, preservando o salário-hora; e segundo permite a suspensão temporária do trabalho por até 120 dias. Nos dois casos o governo complementa a remuneração com base no Seguro Desemprego a que o trabalhador teria direito se fosse demitido sem justa causa.

Porém, adotar a MP 1.045 diante da crise é totalmente opcional, e a alternativa ao acordo é a demissão que será calculada conforme o percentual de redução salarial. Para as empresas que aderirem é obrigatório, quando escolherem o acordo para a efetivação das regras da nova medida, comunicarem em até 10 dias corridos a celebração de acordo com o funcionário, este terá garantido pelo menos mais 120 dias de emprego, e como se trata de suspensão temporária do Contrato de Trabalho esse pagamento tem natureza indenizatória, e não de salário, não integrando a base de cálculo de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Imposto de Renda (IR), e Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Façamos um breve parêntese aqui para comentar o diferimento do recolhimento do INSS, pois este é o mais maledicente, em razão do Decreto 10.410, de 30 de junho de 2020, pois, quando a contribuição do mês seja menor que um salário mínimo, o segurado poderá agrupar a mesma com outro mês recolhido em valor menor, ou complementar o valor, pois, ela não será considerada como Tempo de contribuição e nem manterá sua qualidade de segurado, sendo descartada no computo do tempo mínimo da aposentadoria.

Feitas as considerações supra, a MP 1.046, permite antecipação de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados e banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (exceto exame médico admissional); e podem alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho remoto e vice-versa, independentemente de acordos individuais ou coletivos, dispensando registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

E não podemos ignorar futuras demandas judiciais para questionar a validade dos inúmeros ajustes trabalhistas individuais que foram feitos por empregados e empregadores até agora, o que, infelizmente, nos coloca no segundo ano de pandemia em um preocupante cenário de incerteza, de como serão os entendimentos pelos tribunais acerca da responsabilidade do empregador pelo contágio, que, possivelmente siga a teoria geral, exigindo a demonstração (quase prova impossível) de que a contaminação ocorreu em função do trabalho, incluindo aí danos materiais e morais, sem contar ações regressivas do INSS, ações civis públicas, dentre outras.

Como defender o que é indefensável?, de expor os jogadores a uma partida, a viagens nacionais e internacionais nesse momento de calamidade, com o conhecimento notório dos diferentes grau de contágio da Covid-19, das cepas, e inclusive das taxa de mortalidade, os clubes assumem o risco em sua integralidade.

Na jurisprudência, os clubes terão dificuldade de encontrar tese que satisfaça seus interesses.

E a coisa fica pior para clubes que não contratam seguro de acidentes de trabalho desportivo, com indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada, isto é, 13 vezes a remuneração do atleta profissional. E mais, o clube fica responsável por toda a logística, contratação e atendimento médico em um momento em que faltam UTI's suficientes para atender a população, e de medicamentos necessários ao restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não fizer o pagamento da indenização.

A exemplo deste risco apenas financeiro, a média salarial de um atleta de primeiro escalão, que disputa a Série A do Campeonato Brasileiro promovido pela CBF, é de 500 mil reais por mês. Logo, no caso de morte do profissional, somente a título de indenização substitutiva por seguro não contratado, o clube já inicia com responsabilidade de 6,5 milhões de reais. E não para por aí. As indenizações materiais e morais também levarão em conta o valor desse salário. No final, para um único jogador, um clube poderá se tornar devedor de valores superiores a 15 milhões de reais.

Não será uma surpresa se os clubes repassarem parte dessa dívida às entidades de administração do futebol estadual e nacional, uma vez que as partidas estão sendo realizadas por imposição dessas entidades, logo, poderão ser consideradas solidariamente responsáveis pela reparação, por força do artigo 942 e parágrafo único do Código Civil.

3. Efeitos Jurídicos sobre os Contratos de Trabalho Firmados entre Clubes e Atletas - Circular 1.714/2020 – FIFA.

Embora as diretrizes apontadas pela FIFA na Circular 1.714/2020 representam um passo importante dado pela entidade máxima do futebol na tentativa de sinalizar para todos os envolvidos nesse segmento esportivo alguns princípios de boa vontade e cooperação, que devem ser aplicados no momento da solução de conflitos ocasionados por circunstâncias extraordinárias e imprevisíveis, como as que foram geradas em decorrência da pandemia mundial instaurada pela COVID-19, por trazer meras orientações, não produzem efeitos sobre os contratos de trabalho firmados no Brasil.

Essa observação é importante, na medida em que tais normativos não foram recepcionados pela ordem jurídica nacional, que pela Constituição Federal até recepciona e reconhece direitos e garantias decorrentes de tratados internacionais em que o Brasil seja parte, porém, uma Circular da FIFA não se adequa à exigência constitucional, na medida em que um acordo internacional envolve apenas Estados – e não organismos internacionais – e requer a observância de procedimento burocrático que envolvem: a negociações preliminares e assinatura do tratado; a aprovação parlamentar por parte de cada Estado interessado em se tornar parte no tratado; a

ratificação ou adesão ao texto da convenção; e a promulgação do texto convencional na imprensa oficial do Estado.

4. Análise do Nexo entre o Trabalho do Jogador de Futebol e a Covid-19 para Fins de Concessão de Benefícios.

A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho publicou Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, de 11/12/2020, esclarecendo as regras aplicáveis, no âmbito do Regime Geral de Previdência Social, à análise do nexo entre o trabalho e a Covid-19 para fins de concessão de benefícios.

Obrigatoriedade de emissão de CAT pelas empresas da Norma Regulamentadora NR7, constante também do Artigo 169 da CLT, quando cabível, permanece inalterada, isto é a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais do trabalho, comprovadas ou objeto de suspeitas, de conformidade com as instruções das Instruções expedidas pelo Ministério da Economia.

A Nota Técnica foi elaborada à luz da legislação previdenciária, para esclarecer a interpretação que deverá ser aplicada quando da concessão de benefícios, ou seja, quando o segurado for submetido a uma avaliação da Perícia Médica Federal, responsável pela caracterização técnica do nexo entre o trabalho e o agravo.

A depender do contexto fático, a Covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do artigo 20 da Lei nº 8.213, de 1991, quando a doença resulta das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente.

Ela pode ainda constituir 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, nos termos do inciso III do artigo 21 da Lei nº 8.213, de 1991.

Um dos fundamentos da Nota Técnica GT COVID-19 20/20, do Ministério Público do Trabalho é o fato de que a "Covid-19 é um risco biológico existente no local de trabalho", por isso os empregadores seriam responsáveis pela busca de medidas adequadas que identifiquem os possíveis transmissores da doença e promovam o isolamento dos casos.

É importante aqui destacar o dever das empresas de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, mediante a adoção de normas de saúde e segurança do trabalho (art. 7º, XXII, da Constituição Federal) e considerando que a Norma Regulamentadora no 7, do Ministério da Economia/Secretaria Especial do Trabalho, estabelece o dever das empresas de realizar a vigilância epidemiológica da saúde ocupacional dos seus empregados.

Assim, para fins de concessão de benefício no âmbito do Regime Geral de Previdência Social, em qualquer das hipóteses mencionadas, será a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação do nexos entre o trabalho e o agravo, considerando a equação $NC = (Dg + RA + Nep) - Excludentes$, onde

- **NC** Nexos Causal = (é Igual)
- **Dg** Diagnóstico laboratorial confirmado (positivo)
- + (mais)
- **RA** Risco Ambiental
- + (mais)
- **Nep** Nexos epidemiológico Configurado
- (menos)
- **Excludentes**
 - Infecção em período de férias;
 - Infecção antes do início do Contrato laboral;
 - Festa entre os colaboradores, aproximadamente 14 dias antes do surto interno;
 - Surto Confirmado no segundo /terceiro Vínculo empregatício;
 - "Bolsas de Infecção" no bairro do Trabalhador/empresa.

Não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação se constitua em doença ocupacional, conforme dispõe o art. 337 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 1999, com suas alterações.

Do ponto de vista técnico, a Classificação de Schilling, para doenças relacionadas ao trabalho (SCHILLING, 1985) baseia-se na rotina de trabalho e na probabilidade de adoecimento do trabalhador em exposição aos fatores de risco decorrentes de tal rotina.

- Schilling I (doença profissional) - Doenças nas quais o trabalho é uma causa necessária e direta. Ou seja, é quando o ambiente de trabalho foi a principal causa para o aparecimento da doença.
- Schilling II (doença do Trabalho) - Casos de doenças nos quais o ambiente de trabalho contribuiu para o seu aparecimento, mas não foi necessariamente a causa principal.
- Schilling III (Doença do trabalho) - Provocador de um distúrbio latente ou agravou de alguma forma uma doença já estabelecida.

O que nos leva a entender que o trabalho é um dos fatores contributivos – mas, não necessariamente a causa, isto é, não apenas o trabalho provoca COVID-19.

Partindo desse princípio, a classificação Schilling II (doença do Trabalho) sugere que as empresas que não promovem a cultura preventiva de manutenção de um ambiente saudável, de suas instalações, estão sujeitas a contribuir para o adoecimento dos seus trabalhadores, desde que haja um cenário favorável para isso.

Portanto, no cenário atual, o ambiente onde são realizados os jogos, o transporte, os hotéis de concentração em viagens, os centros de treinamentos, as áreas de refeição, o próprio carro que serve de transporte ida e volta para o clube corre o risco de ser considerado insalubre, caso sejam negligenciados os riscos de infecção dos jogadores, não adotando medidas preventivas específicas contra a infecção pela COVID-19.

Se pensarmos na Responsabilidade Civil do Empregador levando em consideração Doença Ocupacional podemos então concluir que entre as modalidades de doença

ocupacional, a doença profissional independe de culpa seguindo a essência da Lei 8.213/1991, deverá ser responsabilidade objetiva. Enquanto que a doença do trabalho, vai depender da negligência, imprudência ou imperícia, precisa caracterizar a culpa, sendo então a responsabilidade subjetiva, do meio ambiente (COVID-19).

Para que ocorra um acidente de trabalho é necessária uma ligação com a atividade ou ambiente de trabalho, o clube tem a obrigação de proteger a saúde do jogador, por meio de equipamentos, procedimentos e informações.

Em tempos de pandemia, a ocorrência da doença causada pelo agente infeccioso poderá ser considerada doença ocupacional, desde que haja comprovada exposição ou contato direto em seu ambiente de trabalho.

5. Considerações Finais

Na relação Tripartite gerada pelo trabalho – jogador, clube, governo -, o INSS é um dos representantes do governo e tem como objetivo amparar também o jogador (trabalhador) e a sua família (dependentes) nos eventos de incapacidade por doença (comum ou acidentário), invalidez, morte, etc.

Nesses casos o afastamento pode ser dividido em dois períodos, o menor e o maior do que 15 dias, e cada um gera direitos e deveres diferentes na relação tripartite.

Nos primeiros 15 dias de afastamento, a paralisação é chamada de interrupção do contrato de trabalho, o salário do jogador é devido pelo clube, e a definição da capacidade laboral, se esta ou não apto, é de responsabilidade do médico do trabalho (departamento médico do clube).

A partir do 16º dia de afastamento, a paralisação é chamada de suspensão do contrato de trabalho, passando a remuneração do jogador, assim como a definição da capacidade laboral de aptidão ou não, ser uma responsabilidade do INSS.

É importante aqui esclarecer que o nexo causal na perícia do INSS segue em especial a Instrução Normativa (IN-31), tendo como base a legislação previdenciária, que estabelece três critérios, o primeiro é o nexo profissional ou do trabalho, que tem como referência a associação entre as doenças e exposição laboral conforme o Dec. 3.048/1999; o segundo é o nexo individual que tem referência com a relação causal individual entre as condições de trabalho e o acidente/doença; e o terceiro o NETP (nexo técnico epidemiológico previdenciário) que tem como referência a relação estatística entre o CID da doença ou incapacidade do Trabalhador e o CNAE da Empresa.

Isso é importante porque após o NETP a empresa passou a pagar o valor resultante da multiplicação do seu grau de risco, isto é um FAP (fator acidentário de prevenção), que é calculado para cada CNPJ, com base nos acidentes do trabalho por ela gerado.

Assim o RAT (grau de risco da empresa) já definido no CNAE da empresa é multiplicado pelo FAP, e quanto maior for o FAP, maior será o SAT (seguro de acidente do trabalho) e vice e versa.

Referência Bibliográfica

1. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20192022/2020/Decreto/D10289.htm
2. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Resolução da Diretoria Colegiada (RDC) no 348, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre petições de registros em virtude da Pandemia. Disponível em http://portal.anvisa.gov.br/documents/10181/5815062/RDC_348_2020.pdf/ea3791b2-ca73-4ae9-83b8-1882f1e80662.
3. “Protocolo de actuación para la vuelta a la competición de los equipos de LaLiga. 15/5/2020 – COVID-19”
4. chTrials <https://www.ttrials.com/covid19-explorer-brazil>
5. Novel Coronavirus (2019-nCoV) situation reports - World Health Organization (WHO)
6. Nature Medicine | www.nature.com/naturemedicine 1FC Internazionale Milano, Milano, Italy2Aspetar Orthopaedic and Sports Medicine Hospital, Doha, Qatar3Paris Saint Germain Football Club, Paris, France 4Knee Orthopaedics and Sport Traumatology, Humanitas Research Hospital, Rozzano, Milano, Italy
7. China's National Health Commission news conference on coronavirus - Al Jazeera. January 26, 2020
8. Statement on the meeting of the International Health Regulations (2005) Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV) - WHO, January 23, 2020