

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA

THIAGO SALDANHA PEREGRINO

**DA CONFIGURAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO PELA CONTAMINAÇÃO
DO CORONAVÍRUS EM AMBIENTE DE TRABALHO.**

Maceió – AL
2023

THIAGO SALDANHA PEREGRINO

**DA CONFIGURAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO PELA CONTAMINAÇÃO
DO CORONAVÍRUS EM AMBIENTE DE TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à
Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL)
como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa.

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico
Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

P435c Peregrino, Thiago Saldanha.

Da configuração de acidente de trabalho pela contaminação do
coronavírus em ambiente de trabalho / Thiago Saldanha Peregrino. – 2023.
58 f.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) –
Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas.
Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 54-58.

1. Acidentes de trabalho. 2. Doença ocupacional. 3. Covid-19
(Pandemia). 4. Direito do trabalho. I. Título.

CDU: 349.2 : 331.46

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso em Direito tem como objeto de estudo a configuração do instituto do acidente de trabalho, previsto na legislação previdenciária, nos casos de contaminação de trabalhadores pela doença causada pelo novo coronavírus, bem como pontuar em quais casos é possível ou não a responsabilização do empregador. A fim de melhor abordar o tema, o trabalho teve como objetivos demonstrar as consequências jurídicas no âmbito trabalhista causados pela pandemia de Covid-19, analisar previsões legais para casos semelhantes, análise de decisões tomadas pelos tribunais nacionais, bem como um estudo comparativo em relação ao Direito Externo, a fim de visualizar as medidas adotadas por outros países em relação ao tema e quais soluções foram dadas à problemática. Para fazer cumprir com estes objetivos, será utilizada a metodologia jurídica, com maior ênfase para o método observacional, que difere do experimental pois nesse estudo o pesquisador observa algo que acontece ou já aconteceu. À vista disso foi utilizada a técnica de levantamento bibliográfico relacionado ao objeto de estudo do artigo: livros, trabalhos científicos, artigos eletrônicos, revistas, periódicos, legislação correlata, normas técnicas e jurisprudência. Ao final do trabalho apresentado objetiva-se contribuir para a reflexão e o debate sobre a configuração de acidente de trabalho em casos de infecção pela Covid-19, tendo também importância o tema para servir como base legal a ser utilizada em futuros cenários de calamidade sanitária que possam vir a surgir.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Covid-19; acidente de trabalho; doença ocupacional; responsabilidade do empregador.

ABSTRACT

This Law dissertation aims to study the configuration of the institute of work-related accidents, provided for in social security legislation, in cases of workers' contamination by the disease caused by the new coronavirus, as well as to point out in which cases it is possible or not to hold the employer responsible. In order to better address the topic, the dissertation had as objectives to demonstrate the legal consequences in the labor field caused by the Covid-19 pandemic, analyze legal provisions for similar cases, analyze decisions made by national courts, as well as a comparative study regarding Foreign Law, in order to visualize the measures adopted by other countries in relation to the topic and what solutions were given to the problem. To achieve these objectives, legal methodology will be used, with a greater emphasis on the observational method, which differs from the experimental method because in this study the researcher observes something that happens or has already happened. In view of this, the technique of bibliographic survey related to the subject matter of the article was used: books, scientific papers, electronic articles, magazines, periodicals, related legislation, technical standards and case law. At the end of the presented work, it is intended to contribute to the reflection and debate on the configuration of work-related accidents in cases of Covid-19 infection, with the theme also being important to serve as a legal basis to be used in future scenarios of health calamity that may arise.

Keywords: Labor Law; Covid-19; work-related accident; occupational disease; employer's responsibility.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. A DECRETAÇÃO DE ESTADO DE PANDEMIA E SUA DIFERENCIAÇÃO DE SURTOS E ENDEMIAS	10
2.1. O SURGIMENTO DO NOVO CORONAVÍRUS	10
2.2. DOENÇAS TRANSMISSÍVEIS: SURTO, EPIDEMIA, ENDEMIA E PANDEMIA. QUAL A DIFERENÇA?.....	11
2.3. A ATUAÇÃO DAS AUTORIDADES BRASILEIRAS PARA O COMBATE À PANDEMIA: MEDIDAS PROVISÓRIAS E DECRETOS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA	13
3. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O INSTITUTO DO ACIDENTE DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO	17
3.1. BREVE HISTÓRICO DO INSTITUTO DO ACIDENTE DE TRABALHO.....	17
3.2. CONCEITO E TIPOS DE ACIDENTE DE TRABALHO	19
3.2.1. Acidente típico	20
3.2.2. Acidente atípico ou por equiparação.....	21
3.2.3. Acidente de Trajeto (<i>in itinere</i>)	21
3.2.4. Doença ocupacional.....	22
3.3. AMPARO LEGAL PELA CLT.....	23
3.4. NEXO DE CAUSALIDADE DA COVID-19 DIANTE DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS	24
3.5. REFLEXOS JURÍDICOS DA CONTAMINAÇÃO PELO NOVO CORONAVÍRUS E SUAS CONSEQUÊNCIAS.....	26
3.5.1 Contaminação por Covid-19. Responsabilidade objetiva ou subjetiva?.....	27
3.5.2. Consequências da responsabilização do empregador pelo acidente de trabalho configurado pela Covid-19	32
3.5.3. Do afastamento da responsabilidade civil pelo empregador	33
4. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DA POSSIBILIDADE DE INCIDÊNCIA DO ACIDENTE DE TRABALHO NOS CASOS DE COVID-19.....	36
4.1. ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE O ACIDENTE DE TRABALHO NOS CASOS DE CONTAMINAÇÃO POR COVID-19	36

4.2. DA PRESUNÇÃO DA DOENÇA OCUPACIONAL E O ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	39
4.3. DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS DE TRABALHO PÁTRIOS E OS PRINCIPAIS POSICIONAMENTOS.....	42
4.4. ESTUDO DE DIREITO COMPARADO: A COVID-19 COMO ACIDENTE DE TRABALHO NO DIREITO EXTERNO	45
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho se propõe a fazer uma análise do advento da pandemia de Covid-19 que atingiu todo o planeta no ano de 2020, sendo a doença declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional no dia 30 de janeiro de 2020, passando ao nível mais alto de classificação e sendo decretado o estado de pandemia no dia 11 de março do mesmo ano.

Como é de se esperar um evento de magnitude mundial afeta as mais variadas esferas das sociedades, a isso não é exceção o direito trabalhista e as consequências jurídicas advindas do novo contexto que naquele momento se apresentava a todos os cidadãos.

O trabalhador sempre foi o catalisador da evolução e avanços nas sociedades modernas, de forma que cada vez mais e, principalmente no fim do século XIX e no início do século XX, a classe trabalhadora passou a ter voz frente aos governantes e reivindicou direitos e garantias para os seus.

Dessa maneira há muito tempo o estudo das doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho se tornaram de extrema relevância, já que o bem-estar e manutenção da integridade e saúde dos trabalhadores é essencial para toda a sociedade.

Nesse sentido a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a OMS em conjunto divulgaram estudo de estimativa de lesões e doenças relacionadas ao trabalho referente ao período entre 2000 e 2016, constatando-se que apenas no ano de 2016 os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho provocaram a morte de aproximadamente 1,9 milhão de pessoas em todo o mundo (OMS, 2021).

O referido estudo leva em consideração fatores de risco como exposição a longas jornadas de trabalho, exposição à agentes químicos, exposição à poluição do ar, dentre outros.

Assim, observa-se que a questão da proteção do trabalhador e mitigação dos riscos e consequências é uma demanda que requer ainda hoje em dia grande atenção das autoridades em todo o mundo.

As leis e normas trabalhistas são o meio para que se atinja a finalidade de reduzir os danos causados aos trabalhadores por conta dessas condições adversas a que são submetidos em diversos casos.

De tal forma, o estudo dos acidentes e doenças do trabalho são indispensáveis para melhor observar o tema como meio de melhoramento das condições trabalhistas para redução

das fatalidades e danos advindos desses casos, garantindo também às vítimas e seus familiares direitos que tem como base o Direito do Trabalho.

De acordo com esse entendimento e para realizar a análise proposta neste estudo, o primeiro capítulo deste trabalho traz o histórico de surgimento do novo coronavírus, causador da Covid-19, seguido de breve diferenciação entre as classificações das doenças transmissíveis com o intuito de melhor entender os parâmetros estabelecidos pela Organização Mundial da Saúde e as características de um cenário pandêmico.

Ainda no primeiro capítulo são elencadas as principais medidas provisórias e decretos editados pelas autoridades brasileiras acerca de temas referentes ao Direito do Trabalho em um primeiro momento após a deflagração da pandemia e da necessidade de ação dos entes públicos, com maior atenção principalmente à MP 927/2020 que tratou mais especificamente da configuração ou não do acidente de trabalho nos casos de infecção de trabalhadores por Covid-19.

Mais adiante é analisado histórico do acidente de trabalho, como surgiu e em que princípios se baseia, trazendo também a noção da proteção do trabalhador advinda da Constituição Federal de 1988.

Descreve-se também no capítulo 2 a definição e tipos do instituto do acidente de trabalho, sendo dado enfoque à figura da doença ocupacional que é considerada como acidente de trabalho no entendimento genérico de acidente, com fundamento na natureza acidental da aquisição dessas patologias.

Seguindo no tópico é trazido o amparo legal dado pela Consolidação das Leis Trabalhistas de forma a observar quais são os direitos e deveres de empregados e empregadores na garantia e preservação de um ambiente laboral saudável, analisando por fim no segundo tópico, os reflexos jurídicos e a possibilidade de responsabilização do empregador por conta das consequências acarretadas pela contaminação de empregados pela doença causada pelo SARS-CoV-2.

Já em nosso terceiro e último tópico, faz-se a análise do entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal, que julgou em sede de Ações Diretas de Inconstitucionalidade a configuração ou não da Covid-19 como acidente de trabalho, tratando diretamente do artigo 29 da já citada Medida Provisória 927 de 2020.

Seguindo no tópico é pretendido o exame da jurisprudência pátria nos dissídios trabalhistas que trataram da questão, sendo feito na sequência uma investigação do Direito Externo e como diversas jurisdições ao redor do mundo se posicionaram frente à questão do

acidente trabalhista durante a pandemia a fim de comparação com o entendimento seguido pelo direito brasileiro.

Desta feita, o trabalho agora apresentado tem como fundamento a observância do resguardo ao empregado, direito constitucional garantido a todos os trabalhadores, atendo-se às controvérsias e polêmicas jurídicas da questão levantada.

Tendo assim, o intuito de tratar de avanços legais garantidos aos trabalhadores a fim de melhor amparar a classe trabalhadora quanto a sua proteção à saúde e sua compensação, sendo observados também os pontos de vista adotados na pandemia e que provavelmente servirão para enfrentamento de futuras questões semelhantes que podem vir a surgir.

2. A DECRETAÇÃO DE ESTADO DE PANDEMIA E SUA DIFERENCIAÇÃO DE SURTOS E ENDEMIAS

2.1. O SURGIMENTO DO NOVO CORONAVÍRUS

Em dezembro de 2019, em Wuhan, na China, foram detectados diversos casos simultâneos com quadro de pneumonia com causa desconhecida. Tendo em vista que o número de casos aumentava gradativamente, o departamento de saúde do país enviou, em 31 de dezembro daquele ano, equipe do Centro Chinês de Controle e Prevenção de Doenças para investigar a doença, bem como qual seria seu agente causador e onde haveria surgido.

A investigação iniciada pelo governo chinês apontou que a infecção poderia estar relacionada com o mercado de frutos do mar de Huanan localizado na cidade de Wuhan, no qual aparentemente não havia separação e condições de higiene corretas entre os animais que ali eram comercializados. Posteriormente, constatou-se que a transmissão entre humanos foi confirmada, havendo notificação da Organização Mundial de Saúde (OMS) por parte do governo chinês em janeiro de 2020.

Em 7 de janeiro de 2020, após análise genética e desenvolvimento de método de detecção do agente causador da infecção pulmonar, os cientistas detectaram o vírus causador da doença, sendo este o coronavírus.

Este vírus já foi detectado em outras formas que afetam os seres humanos, são os chamados HCoV's e sete já foram identificados: HCoV-OC43, HCoV-229E, HCoV-NL63, HCoV-HKU1, SARS-CoV¹, MERS-CoV² e o mais recente, o SARS-CoV-2 ou novo coronavírus.

Em 30 de janeiro de 2020 a OMS declarou que o surto causado pelo SARS-CoV-2 caracterizava emergência de saúde pública de interesse internacional, sendo este o nível mais alto de alerta que a organização emite, segundo seu regulamento.

No Brasil, o primeiro caso que teve confirmação médica é datado do dia 26 de fevereiro de 2020, na cidade de São Paulo, ou seja, após dois meses desde o alerta que havia sido emitido pela China.

Com a perspectiva de haver circulação do vírus no país e no estado de São Paulo, as autoridades traçaram condutas a serem tomadas que, a princípio, não foram tão rígidas

¹ Causador da síndrome respiratória aguda grave

² Vírus que causa a síndrome respiratória do Oriente Médio ou MERS, que teve caráter endêmico no início dos anos 2000

consistindo apenas em orientações aos serviços de saúde e população sobre condutas diárias para evitar a proliferação de qualquer vírus, quais sejam: lavagem das mãos com água e sabão, sanitização das mãos com álcool em gel, obstrução da boca e nariz em casos de tosse e espirro e evitar aglomerações.

Em 11 de março a Organização Mundial da Saúde determinou que o novo coronavírus não caracterizava mais situação de surto, mas sim tratava-se de um estado pandêmico pelo qual passava o mundo.

Com o alerta da OMS e com o exponencial aumento dos casos, o Ministério da Saúde declarou estado de emergência e a União, por meio do Decreto Legislativo nº 6 reconheceu o estado de calamidade pública em 20 de março de 2020.

Dessa maneira o Brasil passou a adotar medidas mais severas e cada estado, sendo por meio de decretos, determinou quarentena. A partir desse momento, foram restringidas atividades com atendimento presencial e não essenciais para a população, objetivando evitar a proliferação do vírus.

2.2. DOENÇAS TRANSMISSÍVEIS: SURTO, EPIDEMIA, ENDEMIA E PANDEMIA. QUAL A DIFERENÇA?

Com a classificação da covid-19 como doença pandêmica pela Organização Mundial da Saúde, muito se levantou a dúvida sobre qual seria a diferença entre o estado em que se encontrava o mundo para o quadro que era observado por outras doenças que na classificação da organização internacional figuravam como endemias ou epidemias.

A diferenciação entre esses níveis de classificação reside, de forma geral, na relação entre escala e frequência com qual determinada doença está infectando os seres humanos. Dessa forma, de acordo com o grau que a doença atinge nessa classificação retira-se o nível de preocupação em escala global se deve ter e quais as medidas a serem tomadas pelos órgãos de saúde (BONITA, BEAGLEHOLE e KJELLSTROM, 2010, p. 95).

Epidemia pode ser identificada quando ocorre um número excessivo de casos de uma doença em diversas regiões ou comunidades em relação ao número normalmente contabilizado. Nesse caso, apesar da disseminação em vários locais e do aumento de contágio, a enfermidade não atinge escala global, podendo ser em nível municipal, estadual e nacional.

O Brasil apresenta diversos exemplos de epidemias que podem ser pontuados, o Zika vírus nos anos de 2015 e 2016 representou uma das maiores emergências de saúde pública da

história do Brasil, sendo uma epidemia a nível nacional. Já em dezembro de 2021 ocorreu um aumento sinuoso dos casos de gripe no país e principalmente no estado do Rio de Janeiro, levando o governo do estado a tratar a situação como epidemia estadual.

Em obra publicada pela Organização Mundial da Saúde que trata do estudo da epidemiologia são destacados os meios de se definir uma epidemia:

O número de casos necessários para definir uma epidemia varia de acordo com o agente, o tamanho, tipo e suscetibilidade da população exposta e o momento e local da ocorrência da doença. A identificação de uma epidemia também depende da frequência usual da doença na região, no mesmo grupo populacional, durante a mesma estação do ano. Um pequeno número de casos de uma doença que não tinha ocorrido previamente na região, pode ser o suficiente para constituir a ocorrência de uma epidemia. (BONITA, BEAGLEHOLE e KJELLSTROM, 2010, p. 119)

Vale destacar que as doenças sazonais não representam epidemias, já que o aumento de casos ocorre todos os anos na mesma época, como ocorre em diversas áreas do Brasil com a dengue que sempre tem seu aumento de casos correlacionado ao verão, época em que os fatores climáticos, como o aumento de chuvas e de umidade, são favoráveis à proliferação do mosquito *Aedes Aegypti*.

O caso da dengue acima citado, descreve situação de endemia ou de doença endêmica que, segundo define a OMS, é caracterizado pelo cenário de uma enfermidade que em uma região geográfica ou grupo populacional apresenta um padrão estável de episódios com elevada incidência ou prevalência, ou seja, existe um aumento esperado de casos dessa enfermidade em determinada região ou época.

Por conta de sua recorrência nas regiões que afetam, as doenças endêmicas representam preocupação para os sistemas de saúde de todo o mundo, isso porque elas podem se tornar epidêmicas caso ocorram mudanças em fatores relacionados ao agente da doença, ao hospedeiro ou até mesmo ao ambiente.

Tendo em vista essas possíveis mudanças a OMS já demonstrou preocupação em relação ao aquecimento global, já que este fenômeno causa mudanças climáticas em diversas regiões do planeta, de forma que poderia acarretar o surgimento de novas áreas endêmicas.

Em situação hipotética, doenças como a malária e a dengue, em que o mosquito é vetor, e apenas sobrevive em condição climática quente e úmida, poderiam se proliferar para outras partes do mundo, já que regiões antes frias e secas sofreriam mudanças climáticas e facilitariam a reprodução de mosquitos e a possível disseminação dos agentes patogênicos.

Ainda segundo as definições trazidas pela Organização Mundial da Saúde, o surto por sua vez se diferencia das endemias pois para sua caracterização há um aumento inesperado do número de casos de uma doença em uma região, geralmente pequena e bem delimitada, sendo

acima das previsões para o local. Em algumas cidades, a dengue, por exemplo, é tratada como um surto e não como uma doença endêmica ou epidemia, pois acontece em regiões específicas, como um bairro.

Por fim, o último conceito a ser delimitado é o de pandemia. Segundo a Organização Mundial da Saúde, como se depreende de artigo publicado no *site* eletrônico da Fundação Oswaldo Cruz - Fiocruz (SCHUELER, 2021), pandemia diz respeito a uma situação de disseminação mundial de determinada doença. Ocorre quando uma epidemia que afeta uma região se espalha por diferentes continentes e a transmissão se sustenta de pessoa para pessoa.

A pandemia é o estado mais grave a que pode se chegar devido a seu alcance global, sendo necessária atuação em conjunto entre os países para o combate do agente infeccioso, sendo respeitado o protocolo de atuação da OMS.

Dessa forma, a Covid-19 era inevitavelmente uma doença de caráter pandêmico, já que, no dia em que o diretor-geral da OMS informou que a doença causada pelo novo coronavírus se caracterizava como pandemia já existiam mais de 118 mil casos em 114 países, caracterizando a rápida disseminação pelo mundo em curto lapso temporal.

Ademais, muitos países ainda não haviam realizado ações para a contenção da doença, mesmo com o aumento de infectados, como foi o caso do próprio Brasil. Com o *status* de pandemia, a situação referente ao SARS-CoV-2 ganhou outros rumos, sendo seguido um protocolo mais rígido e que suplicava por medidas que combatessem a doença.

2.3. A ATUAÇÃO DAS AUTORIDADES BRASILEIRAS PARA O COMBATE À PANDEMIA: MEDIDAS PROVISÓRIAS E DECRETOS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA

Como citado no subtópico 2.1, em 20 de março de 2020, foi reconhecido por meio do Decreto Legislativo nº 6 o estado de calamidade pública em território brasileiro por conta da situação de crise sanitária causada pela Covid-19. Por conta disso, houve a edição de diversas Medidas Provisórias por parte do então Presidente da República e Projetos de Lei editados pelos legisladores.

Neste trabalho será dado mais enfoque às Medidas Provisórias que versaram sobre temáticas atinentes ao âmbito do Direito do Trabalho. Com o intuito de tutelar a relação de trabalho e emprego merecem maior destaque quatro MPs, que são as Medidas Provisórias nº 927/2020, 936/2020, 944/2020 e 945/2020.

A MP nº 936 de 2020 se converteu na Lei Federal nº 14.020/20 e permitia a redução de salários e jornada de trabalho ou a suspensão do contrato trabalhista durante o estado de calamidade pública decretado por conta da crise sanitária causada pelo novo coronavírus. Além disso, o texto legal previa a criação do Auxílio Emergencial, que fora pago pelo governo durante os anos de 2020 e 2021 aos trabalhadores.

Já a MP 944, convertida na Lei 14.043/2020, criou linha de crédito especial a pequenas e médias empresas com finalidade de dar suporte às despesas com folha de pagamento e garantindo para o trabalhador na época estabilidade provisória, já que o empregador que aderisse à linha de crédito se via impossibilitado de rescindir o contrato trabalhista, sem justa causa, pelo período contado a partir da data de contratação do crédito especial e o sexagésimo dia após o recebimento da última parcela deste crédito.

A MP 945/2020 era direcionada aos trabalhadores portuários, garantindo afastamento remunerado de trabalhadores dessa classe que se encontravam no grupo de risco à infecção por Covid-19, bem como para aqueles que apresentassem os sintomas indicativos da doença.

Por fim, a Medida Provisória mais polêmica e que merece maior destaque para o objeto de análise deste trabalho é a MP 927 de 2020, que inclusive não foi convertida em Lei já que teve sua vigência encerrada em julho de 2020.

A referida MP foi alvo de duras críticas por conta da redação de alguns de seus artigos que em geral sofriam de ausência de especificações técnicas alusivas ao Direito do Trabalho, de forma que colocavam o trabalhador em situação de maior hipossuficiência frente ao empregador.

O artigo 2º da medida provisória garantia a possibilidade da celebração de acordo individual entre empregador e empregado a fim de garantir o vínculo empregatício durante o período de calamidade pública. Já o art. 3º complementa o dispositivo anterior ao trazer meios para a preservação do emprego:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no

trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (BRASIL, 2020)

Sobre os artigos supracitados o desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Jorge Luiz Souto Maior (2020), analisa a MP 927/2020 e tece críticas pertinentes sobre as disposições ali feitas. Mais especificamente aos artigos 2º e 3º o ilustre desembargador escreve:

Ora, se um empregador, como propõe a MP 927, pode forçar seu empregado, individualmente, a abrir mão de todos os seus direitos para que continue tendo uma renda e, com isso, alguma chance de sobreviver, todos os demais empregadores poderão fazer o mesmo, gerando uma escala espiral e crescente de maior exploração, menor renda distribuída, redução drástica de produção e consumo, inclusive de bens essenciais à preservação da vida, promovendo não apenas recessão econômica profunda, como também e, principalmente, uma disseminada crise humanitária, recheada de sofrimentos generalizados, conflitos sociais e doenças de todos os tipos (valendo lembrar que a COVID-19 não é a única que mata). E, ao mesmo tempo, com a eliminação das fontes de custeio, não se consegue nas estruturas públicas uma resposta minimamente eficaz para o enfrentamento do problema.

[...] Aliás, o art. 3º, na mesma linha, oferece outras sugestões para o empregador utilizar os super poderes que lhe foram concedidos, sem qualquer limitação, mesmo a do “acordo individual”.

Cumpra reparar, também, que a menção a “acordo” entre as partes, mesmo sem qualquer eficácia, pois ajuste individual entre pessoas economicamente desiguais resulta sempre em imposição da vontade de quem detém o poder econômico e submissão de quem depende da renda do trabalho para sobreviver, é apenas um disfarce, que a própria MP reconhece como tal.

Com efeito, ao trazer as medidas que “poderão ser adotadas pelos empregadores”, o “caput” do art. 3º revela que, efetivamente, se trata da concessão de super poderes aos empregadores e, inclusive, apresenta sugestões para a utilização desse poder, chegando ao ponto, no item, VIII, de deixar claro que o interesse individual do empregador se sobrepõe até mesmo a norma de política pública, como é o FGTS.

Outro artigo da MP 927/2020 que recebeu duras críticas foi o artigo 18 que estabelecia:

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual (BRASIL, 2020)

Sobre este artigo o desembargador Souto Maior (2020), esclarece:

A MP 928, publicada logo no dia seguinte ao da MP 927, “revogou” o art. 18 da MP anterior que autorizava o empregador a suspender os contratos de trabalho por quatro meses (sem pagamento de salários), propondo que trabalhadores, sem qualquer fonte de sustento (recebendo, quando muito, uma “ajuda” voluntária que o empregador quisesse oferecer, não estando, portanto, obrigado a isso – e tudo isso em momento de pandemia), fossem direcionados à realização de cursos de qualificação profissional.

[...] Como o artigo 2º foi preservado, nada impede que o empregador imponha aos seus empregados uma suspensão na forma sugerida no

revogado art. 18.

Ao fim o artigo 29 foi alvo de críticas dos juristas, sendo o de maior importância para o presente trabalho, já que trata da figura do acidente de trabalho nos casos de Covid-19. O dispositivo diz: “Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.” (BRASIL, 2020).

Também no caminho seguido por Souto Maior, o Juiz Federal José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto, em artigo publicado na Revista Jurídica do TRT-09 (2020, p. 27), nos convida a refletir sobre o dano velado a direito basilar dos trabalhadores que a produção de prova proposta pela Medida Provisória:

[...] em breve síntese, essa exclusão apriorística do nexo causal pelo art. 29 da MP 927, sem apontar ao trabalhador qualquer caminho para que pudesse se desincumbir de seu ônus probatório, é uma forma de aniquilar seu direito fundamental à reparação dos danos decorrentes de doença ocupacional, insculpido no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

O entendimento acima exposto pelo doutrinador encontra-se também ao se observar que a referida MP foi alvo de sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade, em que o Plenário do STF, em 29 de abril de 2020, decidiu pela suspensão do artigo 29 conforme será tratado de forma mais aprofundada posteriormente.

O que se extrai do conteúdo jurídico trazido pelas MPs é que, por conta da situação de urgência e da necessidade de manter as relações trabalhistas, muitos dos dispositivos trazidos precisaram de regulamentações posteriores a fim de não asseverar a situação de hipossuficiência da classe trabalhadora frente ao empresariado, de forma que após as mudanças e suspensões de artigos das Medidas Provisórias, houve a conversão das MPs em Leis Federais.

3. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O INSTITUTO DO ACIDENTE DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

No Brasil desde o início do século XX existe uma atenção legislativa constante a fim de proteger a saúde física e psicológica dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho. Conforme a doutrina de Frederico Amado (2019, p. 251) a empresa tem a responsabilidade de adotar e fazer uso das medidas coletivas e individuais.

Tais medidas têm como objetivo a proteção e garantia da saúde de seus empregados, tendo em vista o reconhecimento constitucional da existência do meio ambiente de trabalho.

Nessa esteira a Constituição Federal de 1988 garantiu em seu artigo 225 o direito fundamental ao meio ambiente, sendo meio ambiente compreendido como resultado da junção de elementos naturais, artificiais e culturais que moldam a evolução balanceada das formas de vida (AMADO, 2019).

O doutrinador Pedro Lenza define o conceito de ambiente de trabalho como:

[...] espécie do meio ambiente artificial, ganha destaque, e, tratado em categoria autônoma, caracteriza-se como o local em que o trabalhador exerce a sua atividade. Nos termos do art. 200, VIII, é atribuição do Sistema Único de Saúde a colaboração com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Assim, a proteção encontra fundamento também nos direitos ligados à saúde, uma vez que é indispensável que se garantam aos trabalhadores condições de salubridade e segurança (LENZA, 2018, p. 1487).

Tem-se assim clara a atenção à proteção do trabalhador existente na Carta Magna já que esta coloca a qualidade de vida do empregado à frente da produção laboral de forma a assegurar a segurança e saúde como garantias dos cidadãos.

Por isso, diante da importância conferida pelo ordenamento brasileiro à segurança do trabalhador, neste capítulo será estudado o histórico e conceito do instituto do acidente de trabalho, o nexos de causalidade e reflexos jurídicos da configuração do acidente de trabalho nos casos de contaminação por Covid-19.

3.1. BREVE HISTÓRICO DO INSTITUTO DO ACIDENTE DE TRABALHO

O regulamento do acidente de trabalho remete à necessidade histórica do ser humano inserido em sociedade de buscar sua sobrevivência através do trabalho ao longo dos séculos.

Com a Revolução Industrial houve também uma evolução das ferramentas e meios de

produção a fim de atender uma demanda que crescia vertiginosamente à medida que se produzia cada vez mais bens de consumo para satisfazer as necessidades humanas. Com a utilização de novos maquinários de complexo manuseamento, inevitavelmente o crescimento do número de trabalhadores acidentados ocorreu, levantando preocupações por parte do governo e das autoridades fiscalizadoras, de forma que foram estabelecidas normas para resguardar os trabalhadores vitimados.

Em 1884, a Alemanha unificada há poucos anos, foi o primeiro país a trazer uma larga legislação diretamente voltada ao instituto do acidente de trabalho. Em seu documento legal era estabelecida a continuidade do recebimento integral dos rendimentos dos empregados, levando-se em consideração que o trabalhador acidentado não tinha capacidade de seguir as atividades advindas de seu labor.

Além disso, a legislação alemã da época previa também um seguro para os trabalhadores garantido pelo Tesouro do país, a garantia de assistência médica e farmacêutica e, em casos de óbito do empregado, o pagamento de pensão por morte. Ressalta-se, entretanto, que tais direitos eram garantidos apenas aos trabalhadores industriais que exerciam atividades perigosas. (MARTINS, 2011. p. 401)

Na Inglaterra o tema foi tratado apenas em 1897, tendo, porém, uma abrangência muito menor do que a prevista pelo Direito alemão, não havia previsão de pagamento de pensão por morte aos dependentes do trabalhador levado a óbito, não existia o auxílio médico e não era configurado o acidente de trabalho nos casos em que fosse atestada negligência do empregado.

Já no Brasil a primeira regulamentação ao problema dos acidentes em ambientes laborais a surgir se deu no Código Comercial Brasileiro de 1850, que não citava diretamente o instituto do acidente de trabalho, mas trazia orientações gerais para o mesmo. No artigo 79 do referido código, previa-se a manutenção do salário do empregado acidentado apenas por 3 meses e em casos advindos de motivos imprevistos ou inculcados, vejamos:

Art. 79: Os acidentes imprevistos e inculcados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do seu salário, contanto que a inabilitação não exceda a 3 (três) meses contínuos. (Artigo revogado pela Lei nº10.406/02) (BRASIL, 1850)

Foi somente em 1919 que foi editada a primeira lei que tratava diretamente sobre o acidente de trabalho, foi a Lei nº 3.724, o referido diploma era direcionado apenas a trabalhadores que exerciam atividades perigosas. A lei elencou diversos elementos para a caracterização do acidente de trabalho e estabelecia que não havia necessidade de determinação de culpado pelo acidente de trabalho, sendo responsável pela indenização do acidentado, em todos os casos, o empregador.

Outro ponto interessante é que a Lei já naquela época abarcava nos casos de indenização do trabalhador as doenças laborais, no texto legal chamada de moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho.

Art. 1º Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinando lesões corporais ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho: b) a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho, quanto este for de natureza a só por si causa-la, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL. DECRETO Nº 3.724 DE 15 DE JANEIRO DE 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho)

O acidente de trabalho apenas não seria caracterizado em casos de força maior ou de dolo do próprio acidentado ou de terceiros, mas cumpre asseverar que não se enquadrava nesse dispositivo os casos de culpa da vítima, sendo necessário que fosse demonstrado o dolo para descaracterizar o instituto, conforme estabelece o art. 2º da lei anteriormente trazida:

Art. 2º O acidente, nas condições do artigo anterior, quando ocorrido pelo facto do trabalho ou durante este, obriga o patrão a pagar uma indenização ao operário ou á sua família. Exceptuados apenas os casos de força maior ou dolo da própria vítima ou de estranhos. (BRASIL, 1919)

Após a referida lei foram editadas diversas outras leis e decretos para tratar do assunto até que em 1991 foi promulgada a Lei nº 8.213 que estabeleceu regras para a concessão de benefícios da Previdência Social em favor dos segurados. Dessa maneira, a legislação que trata do acidente de trabalho foi aglutinada pela legislação que trata dos benefícios previdenciários.

Conforme visto, as abordagens foram distintas, mas cada país buscou preservar ao longo do tempo condições de sobrevivência e segurança trabalhista para seus trabalhadores, advindo dessas políticas, como de praxe, gastos financeiros aos sistemas financeiros dos países. Dessa maneira, o Brasil perseguiu sempre na medida em que foi editando suas leis, formas de preservar seus gastos, criando normas que fossem direcionadas a fiscalizar e impedir cada vez mais o acidente de trabalho.

3.2. CONCEITO E TIPOS DE ACIDENTE DE TRABALHO

A proteção do trabalhador aos infortúnios causados pelos acidentes em ambiente laboral configura um direito fundamental do qual gozam os trabalhadores. Isso porque, a Constituição Federal de 1988 em seu capítulo II, expressamente estabeleceu no artigo 7º, XXVIII que:

Art.7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que

visem à melhoria de sua condição social:

[...] XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 1988)

Por se tratar de um direito de extrema importância a todos os cidadãos brasileiros, o legislador entendeu ser necessário se debruçar sobre a temática. Dessa maneira, tem-se que o acidente de trabalho não é um instituto único, existem três categorias de classificação que se encontram positivados na Lei Previdenciária nº 8.213/91, são elas: o acidente típico ou modelo, com previsão no art. 19, os acidentes por equiparação, também conhecidos como acidentes atípicos e previstos no artigo 21 e, por fim, a doença ocupacional, figura prevista no artigo 20, todos da lei acima mencionada. Neste tópico iremos tratar sobre essas figuras.

3.2.1. Acidente típico

O acidente de trabalho, conhecido também como acidente típico pode ser definido, através das palavras de Maurício Godinho Delgado, como o as lesões resultantes de “fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador” (DELGADO, 2019, p. 774).

Para a caracterização do acidente de trabalho em sentido estrito existe a necessidade de nexos entre a realização do trabalho e o efeito do acidente. O referido nexo envolve o trabalho, o acidente e a lesão em conjunto com a consequente incapacidade oriunda da lesão. (MARTINS, 2011, p. 128)

O art. 19 da Lei 8.213 de 1991 traz definição legal para o instituto do acidente de trabalho, conforme se observa:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou do empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causa a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela lei complementar n. 150 de 2.0154). (BRASIL, 1991)

Ao interpretar o entendimento do doutrinador e o dispositivo supracitados pode-se estabelecer que o acidente de trabalho típico é uma afronta inesperada à integridade humana que ocorre durante a jornada de trabalho, se derivando de uma ação lesiva externa, podendo ser perfeitamente estabelecido o momento da lesão.

Desta feita, os acidentes típicos são em geral evitáveis e previsíveis, de forma que a legislação trabalhista exige que o empregador adote medidas paliativas a fim de proteger seu empregado, como é por exemplo o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

3.2.2. Acidente atípico ou por equiparação

No entanto, ao se analisar com maior profundidade a definição legal de acidente de trabalho trazida acima, percebe-se que no art. 19 o legislador elaborou um conceito para o acidente de trabalho em sentido estrito.

Existe assim, uma lacuna nessa aceção já que esta não abrange hipóteses em que a incapacidade ao trabalho advém de causas que não se enquadram perfeitamente no conceito estrito de acidente trabalhista. Um exemplo claro disso é a figura dos acidentes ocorridos em trajeto para ou do local de trabalho.

A fim de complementar essa brecha é que foi editado o artigo 21 da Lei 8.213/91 em que se consideram como acidente de trabalho as situações em que, embora o acidente ligado ao trabalho não tenha sido a causa única, tenha contribuído diretamente para a morte do trabalhador, redução ou perda de capacidade para realização do trabalho bem como que haja produzido lesão que exige auxílio médico para recuperação.

Seguindo o entendimento exarado acima, o inciso III do art. 21 estabelece também que as doenças advindas de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade trabalhista podem ser classificadas como acidente de trabalho, mesmo decorrendo de situação em que estava fora do local e horário de trabalho, conforme inciso IV do mesmo dispositivo legal.

3.2.3. Acidente de Trajeto (*in itinere*)

Conforme citado, anteriormente não é necessário que o acidente de trabalho no local e horário de trabalho para melhor elucidar cumpre observar as lições de CASTRO e LAZZARI que definem “Acidente in itinere, ou de trajeto, é expressão utilizada para caracterizar o acidente que, tendo ocorrido fora do ambiente de trabalho, ainda assim se considera acidente do trabalho, pois decorrente do deslocamento do segurado entre sua residência e o local de trabalho, e vice-versa” (CASTRO e LAZZARI, 2021, p. 553)

A hipótese de acidente de trajeto encontra-se positivada no art. 21, IV, alínea d, da Lei 8.231/91, assegurando ao trabalhador a proteção contra acidentes que derivam do simples deslocamento, de forma que são abrangidas circunstâncias variadas em que o trabalhador, em função de sua atividade trabalhista, pode sofrer um acidente de trabalho ou ser acometido por

uma doença ocupacional.

3.2.4. Doença ocupacional

Diferentemente das hipóteses trazidas pelo art. 21 da Lei 8.213, as doenças ocupacionais não são uma figura de equiparação, mas sim são consideradas como acidentes de trabalho no entendimento genérico de acidente, fundamentando-se na natureza acidental da contração dessas enfermidades.

Prevista no artigo 20 da Lei 8.213/91 a doença ocupacional é aquela que aparece em virtude da atividade trabalhista desempenhada pelo indivíduo e subdivide-se em doenças profissionais e doenças do trabalho, conforme incisos I e II do artigo supracitado.

As doenças profissionais e as doenças do trabalho são elencadas em relações elaboradas pela Previdência Social, conforme estabelece a Lei 8.213/91 em redação dada pelo Decreto n° 3.048, de 6 de maio de 1999, estando presentes também na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) que é publicada pelo Ministério da Saúde.

A doença profissional, como bem definem Castro e Lazzari:

“[...] aquela decorrente de situações comuns aos integrantes de determinada categoria de trabalhadores, relacionada como tal no Decreto n. 3.048/1999, Anexo II, ou, caso comprovado o nexo causal entre a doença e a lesão, aquela que seja reconhecida pela Previdência, independentemente de constar na relação. São também chamadas de idiopatias, tecnopatias ou ergopatias. São comuns aos profissionais de certa atividade, como, por exemplo, a pneumoconiose, entre os mineiros.” (CASTRO e LAZZARI, 2021, p. 554)

Conforme se extrai da definição dos doutrinadores a doença profissional trata de casos de enfermidades estritamente relacionadas à profissão em análise em cada um dos casos, isso porque a moléstia em questão não é encontrada entre a população em geral, mas sim em locais específicos ao qual um grupo de pessoas (categoria de trabalhadores) é submetido a trabalho.

Por outro lado, a doença do trabalho decorre de condições de agressividade que existem em locais de trabalho, de forma que desencadeiam condições que aceleram ou agravam o estado de saúde do trabalhador, são casos em que as condições inadequadas levam ao desenvolvimento de problemas de saúde típicos, que não têm o trabalho como causa única e exclusiva de desenvolvimento na população.

Um dos exemplos mais conhecidos para exemplificar a doença do trabalho e que facilita na compreensão da diferença desta com a doença profissional é o caso de um empregado de uma casa noturna que supera os limites de tolerância permitidos para sons levando a um quadro de problemas auditivos. Neste exemplo, a atividade laboral não

desencadearia nenhuma doença, porém, por conta das condições do ambiente de trabalho, o sujeito desenvolve uma condição devido ao agente nocivo.

Cumprir destacar que o nexo causal entre a doença adquirida e a atividade realizada conforme asseveram Castro e Lazzari (2021, p. 555) advém do contexto do trabalho desempenhado ao longo do tempo.

Dessa maneira, o nexo causal é presumido, não havendo necessidade de comprovação de que a enfermidade se instalou por conta da maneira que o trabalhador realizava o trabalho, devendo ser demonstrado apenas a efetiva exposição à condição que afeta a saúde ou agente agressor.

Devido ao nexo causal são excluídas do conceito de Doença Ocupacional as doenças degenerativas, já que conforme o disposto no §1º, do art. 20, da Lei nº 8.213/91, essas doenças são intrínsecas a grupos etários e que levam à incapacidade de trabalho, salvo havendo comprovação de que a condição foi decorrente de exposição ou contato direto pela natureza do trabalho realizado.

3.3. AMPARO LEGAL PELA CLT

Conforme tratado anteriormente, o direito a um ambiente de trabalho seguro e hígido garantido pelo empregador, faz parte de um rol de direitos trazidos na Constituição Federal do qual podem gozar todos os trabalhadores brasileiros.

No ordenamento infraconstitucional a regra geral de aplicabilidade desses direitos se encontra no Capítulo V da CLT denominado como “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, sendo de mais importância observar mais especificamente o art. 157 e seus incisos, que deixam claro os deveres que cabem às empresas em relação ao tema:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
 - II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
 - III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
 - IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.
- (BRASIL, 1943)

Importante ressaltar também que no artigo seguinte o legislador incumbiu aos empregados a observância e cooperação quanto às normas de segurança no ambiente interno de trabalho.

A Consolidação das Leis de Trabalho ainda descreve em outros artigos deveres dos

empregadores relacionados à observância e prevenção de doenças ocupacionais e acidentes trabalhistas, merecem destaque os seguintes artigos:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho

[...]

Art. 169 - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

[...]

Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

[...]

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

Observa-se então que a CLT traz em seu arcabouço legal - no que faz referência ao tema dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais obrigações – obrigações pertinentes aos empregadores, ou seja, às medidas e ações a serem tomadas para proteger o trabalhador e mitigar a ocorrência desses acidentes.

Garante a Consolidação das Leis Trabalhistas, inclusive, a possibilidade de rescisão contratual e acesso a benefícios em favor do trabalhador, demonstrando o peso que a atenção à proteção em ambiente laboral detém frente ao empregador.

Sob outra perspectiva, a Legislação Previdenciária, conforme tratado anteriormente, aborda os Planos de Benefícios da Previdência Social, sendo a Lei 8.213 de 1991 o texto legal que aborda o tema das doenças ocupacionais e do acidente de trabalho, elencando os direitos que pode perseguir a classe trabalhadora frente a seu empregador no âmbito da previdência social.

Por consequência, demonstra-se de extrema importância o conhecimento por parte dos empregados a observância em conjunto dessas esferas do Direito, na medida em que deve fiscalizar o cumprimento das medidas que impõe a legislação trabalhista a fim de garantir, em caso de descumprimento, os benefícios a que faz jus perante a legislação previdenciária.

3.4. NEXO DE CAUSALIDADE DA COVID-19 DIANTE DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS

Como tratado anteriormente neste capítulo para a constatação de doença ocupacional é necessário que haja a comprovação do nexo causal entre o dano e a condição de trabalho a

que é submetido o trabalhador lesado.

Assim sendo, é necessário que se prove que o dano sofrido não seria causado se as condições laborais oferecidas no ambiente da empresa fossem diferentes, sendo causa direta da lesão ao empregado, a condição trabalhista seria causa do dano, já se apenas contribuísse para o aparecimento ou agravamento da lesão, seria configurada como concausa.

Para realização de uma análise do nexos de causalidade torna-se imperioso observar um dispositivo da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, já mencionada anteriormente neste trabalho. O dispositivo da MP que aqui merece destaque é o art. 29, que norteou a consideração ou não da covid-19 como doença ocupacional durante o período de pandemia, vejamos: “Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal.”

Como se observa a norma editada deflagra a necessidade de que se configure a relação de causa e efeito entre a enfermidade e o trabalho realizado pelo empregado.

É possível extrair da leitura do dispositivo que foi buscado na edição da norma afastar a natureza ocupacional da enfermidade, sendo necessário averiguar em que consistiria esse tipo de doença e de que modo a atividade laboral contribuiu ou não para a infecção.

A covid-19 então não poderia ser tratada como doença profissional, pois como tratado em tópico anterior as doenças profissionais são desencadeadas pelo exercício profissional de uma classe, sendo peculiar a essa atividade. Sendo assim, não é possível o enquadramento da doença causada pelo SARS-CoV-2 na categoria, pois não existe uma atividade em que a covid apareça como risco específico direto do labor, mas sim de forma indireta como causa ou concausa.

Conforme tratado em capítulo anterior, a Medida Provisória nº 927 de 2020 teve vigência apenas até 19 de julho de 2020, deixando de vigorar o artigo 29, que foi alvo de discussão do Supremo Tribunal Federal por meio de 7 ADIs, sendo suspensa a eficácia do dispositivo, não havendo, entretanto, pronunciamento dos ministros acerca da caracterização ou não da Covid-19 como doença ocupacional para todo e qualquer trabalhador contaminado pela enfermidade.

Dessa maneira, diversas portarias e notas técnicas foram editadas nos anos de 2020 e 2021, sempre tratando acerca do enquadramento ou não da Covid-19 como doença ocupacional. Foi nesse contexto que o Ministério da Economia em 11 de dezembro de 2020 e com atualização em 05 de janeiro de 2021, publicou a Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, publicada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

A citada Nota Técnica foi publicada com o intuito de elucidar a análise do nexo causal entre a Covid-19 e o trabalho para casos de concessão de benefícios previdenciários acidentários ou não acidentários, estabelecendo quais seriam as regras a serem aplicadas nestes casos. Cumpre ressaltar que não se aplica este dispositivo a interpretações da legislação trabalhista, sanitária ou qualquer outra, sendo específica das relações previdenciárias.

Em seu documento, o Ministério da Economia assegura que a Covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, dependendo da análise do contexto fático em que esta surge, aplicando-se o texto legal trazido no § 2º do artigo 20 da Lei 8213/1991, que estabelece:

§ 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 (BRASIL. 1991)

Observa-se que diferentemente do que determinava a MP 927/2020 há o reconhecimento da possibilidade da Covid-19 vir a ser caracterizada como doença do trabalho nos casos em que a enfermidade adveio de condições especiais em que se realizam o trabalho e que com ele se relacionam diretamente, configurando-se acidente de trabalho sem a necessidade de prova do nexo causal mas apenas da presença da condição especial.

É nesse cenário que se encontram as pessoas que atuaram diretamente no combate à pandemia, de forma que o risco ao contágio se tornou habitual. É o caso de médicos, enfermeiros, motoristas de ambulância, maqueiros, pesquisadores, vigilantes e vigias que trabalhavam em emergências hospitalares e vários outros.

Nessa hipótese em que a doença é proveniente de contaminação acidental do empregado pelo SARS-CoV-2 no exercício do trabalho, constitui-se então a figura do acidente de trabalho por doença equiparada, com embasamento no artigo 21, III, da Lei nº 8.213/91.

Portanto, a COVID-19 pode ser qualificada como enfermidade de natureza ocupacional, mais precisamente doença do trabalho, para os casos dos trabalhadores que exercem as suas atividades em ambientes nos quais estejam presentes as possibilidades de contágio podendo ser equiparada à natureza ocupacional nas situações de pessoas que, de modo acidental, venham a se contagiar.

3.5. REFLEXOS JURÍDICOS DA CONTAMINAÇÃO PELO NOVO CORONAVÍRUS E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Como tratado anteriormente no presente trabalho, a Covid-19 pode ou não ser caracterizada como acidente de trabalho, dependendo sempre do liame causal entre o acidente

e o exercício do trabalho.

Nos casos dos profissionais da área da saúde, durante o período auge da pandemia, o empregador, conforme abordado em momento anterior do texto, seria o responsável pela contaminação de seus empregados durante a realização das tarefas funcionais. Como consequência da infecção causada pelo vírus e suas sequelas, surge o dever de o empregador indenizar por danos que sejam advindos da relação trabalhista, sejam eles morais ou estéticos, patrimoniais ou extrapatrimoniais.

De fato, a Constituição Federal de 1988 garante a busca de um ambiente de trabalho hígido, seguro e com boas condições, cabendo ao empregador o dever de zelar pelos direitos básicos do trabalhador, como a redução de riscos inerentes ao trabalho, conforme dispõe o artigo 7º, XXVIII, já citado anteriormente no presente trabalho.

Não resta dúvida quanto o direito de os empregados receberem o benefício previdenciário do acidente de trabalho e também buscar a indenização quando desse acidente advir consequências.

Assim, comprovado o nexo causal da contaminação e do labor praticado, resta então quantificar o dano sofrido pelo trabalhador, haja vista a necessidade da configuração de dano para que exista a responsabilidade civil: sem que se comprove prejuízo, não há indenização correspondente.

Dessa maneira, a obrigação de indenizar só será observada nos casos em que a infecção pela Covid-19 causou algum tipo de dano ao empregado, sendo este moral, material ou estético.

3.5.1 Contaminação por Covid-19. Responsabilidade objetiva ou subjetiva?

Como dito, após a verificação do nexo causal trabalhista pode o trabalhador buscar indenizações por dano moral ou patrimonial em decorrência da relação de trabalho e de acidente de trabalho, sendo estes casos de competência da Justiça do Trabalho, conforme artigo 114, inciso VI da Constituição Federal de 1988.

Nas causas citadas acima é sempre necessária a demonstração da culpa do empregador. Em seu conceito, culpa pode ser classificada como negligência, ou seja, a falta de cuidado que deveria ser necessária na norma de conduta do agente e que poderia evitar um dano previsível, não existindo, porém, intenção de agir ilícitamente bem como não havendo conhecimento da ilicitude da própria ação. (CASTRO e LAZZARI, 2019, p. 621)

Esse entendimento é claramente observado na doutrina conforme bem estabelece

Moraes em seu artigo “A responsabilidade civil subjetiva e objetiva”. Contextualização histórico-evolutiva, características e aspectos distintivos, modalidades, aplicabilidade no direito privado, público e difuso” ao dizer que:

a responsabilidade civil desde sempre trouxe consigo a noção de que quem causa um dano, de quem causa um prejuízo, um risco ou, em outras palavras, de quem diminui o patrimônio de outrem, tem o dever de recompor, de indenizar, de responsabilizar-se por tal fato. (MORAES, 2018, p. 903)

Segundo o professor Raimundo Simão de Melo (2018) em entrevista concedida ao TRT da 7ª Região e disponível no *site* do tribunal, a responsabilidade civil pode ser definida como a assunção de pagamento do que se obrigou ou de obrigação decorrente do ato que praticou, sendo civil para diferenciá-la, na linguagem jurídica, de outras formas de responsabilidade.

É um dispositivo jurídico de extrema importância para a reparação de danos injustamente causados por ato ou omissão, sendo o meio para reparar ou sanar o dano causado.

A responsabilidade civil se divide em duas figuras, a objetiva e a subjetiva. A responsabilidade civil subjetiva encontra arcabouço legal no Código Civil brasileiro de 2002, mais especificamente nos artigos 186 e 187:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2002)

Dentre os doutrinadores nacionais, em sua maioria, não existe divergência quanto ao conceito da teoria subjetiva da responsabilidade civil, sendo a culpa a base para a configuração do instituto. Além da culpa, são elementos necessários do instituto também a prática de ato ilícito, o dano e nexos causal.

Já a responsabilidade civil objetiva foi tratada no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, determinando: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

No referido dispositivo legal, o Código Civil instaurou, portanto, uma responsabilidade civil a qual não tem como pré-requisito a culpa, apenas os requisitos gerais do instituto como o dano e o nexos causal. Nesta, é dispensada a necessidade de comprovação da presença de prática de ato ilícito e culpa, sendo necessário apenas que o resultado danoso esteja relacionado à atividade de risco.

Tendo em conta as duas formas de responsabilidade, objetiva e subjetiva, e observando

o cenário de contaminação dos trabalhadores por Covid-19, tem-se que a responsabilidade civil do empregador, via de regra, é subjetiva.

Isto ocorre pois existe a condicionante da culpabilidade na configuração da responsabilidade em casos semelhantes, devendo haver comprovação do dolo ou da culpa do empregador na causa do dano.

Seguindo este raciocínio, a responsabilidade objetiva seria considerada a exceção, posto que somente deveria ocorrer se a atividade desenvolvida pelo empregador produzisse risco aos empregados, devido a sua própria natureza, sendo imputado, independente de culpa caracterizada, o dever de restituir pelo acidente ocorrido.

É nesse sentido que atua o artigo 2º da CLT³, protegendo o trabalhador na medida em que estabelece que nas atividades laborais que geram risco iminente ao empregado, o empregador assume os riscos, tomando para si a responsabilidade, independentemente de ter agido com culpa ou dolo.

Em resumo, a responsabilidade do empregador em casos de contaminação pelo coronavírus estaria sempre sujeita à comprovação do dolo, já que a infecção não depende de maneira exclusiva da atuação profissional.

Entretanto, nos casos dos profissionais da saúde, classe que atuou diretamente com o enfrentamento da pandemia, e que, portanto, tinha elevado risco de contaminação pela doença, deve ser observada a tese do reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador.

Esta tese foi consagrada antes mesmo do advento pandêmico, já que naquele momento se caracterizava o risco constante de contaminação em unidades hospitalares e outras dependências médicas, estando de acordo tanto com o art. 927, parágrafo único do Código Civil, como com o art. 2º da CLT, ambos acima mencionados.

O referido art. 927 do Código Civil consagrou a tese da teoria do risco em seu parágrafo único, ao definir que toda pessoa que realiza uma atividade que cria risco ou dano para terceiro tem a obrigação de reparação, vejamos:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. **Haverá obrigação de reparar o dano**, independentemente de culpa, **nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.** (BRASIL, 2002) (grifos nossos)

Soma-se ao dispositivo legal o julgamento do STF no Recurso Extraordinário de

³ “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943)

número 828.040 em que se discutiu com intensa argumentação a incidência da responsabilidade civil objetiva em determinados casos, concluindo a Suprema Corte que essa responsabilização independente de dolo ou culpa do empregador seria fundamental para fazer cumprir a Constituição Federal em seu art. 7º, XXVIII, dirimindo injustiças e garantindo maior proteção para o trabalhador.

É nesse sentido que se torna importante observar trechos do voto do Ministro relator Alexandre de Moraes que esclarece a importância social que a aplicação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil representa:

A regra do Direito Civil brasileiro, com base no Direito romano, é a responsabilidade civil subjetiva. Essa é a regra, conforme os artigos 185, 186 e o 927, caput, do Código Civil.

A chamada responsabilidade aquiliana exige dolo ou culpa; porém, paulatinamente, **foram se desenvolvendo hipóteses no sentido de, excepcionalmente, se afastar a necessidade da comprovação do dano do nexo causal e da culpa ou dolo. Algumas hipóteses de responsabilidade objetiva, em virtude das inúmeras injustiças ocorridas e da impossibilidade de se responsabilizar determinadas ocorrências.**

Importante salientar, que as hipóteses excepcionais de responsabilidade objetiva não vieram para penalizar o eventual responsável pelo dano. A responsabilidade objetiva não surgiu como algo sancionatório, para se punir, mas sim para se responsabilizar.

Essa possibilidade surgiu como algo para se fazer justiça às vítimas; surgiu como um direito reparatório às vítimas e em algumas situações em que na verificação da responsabilidade, o dolo ou a culpa deveriam ceder a algo maior, à necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas. E assim se fez com acidentes nucleares, com acidentes relacionados ao meio ambiente. E também assim se fez no Brasil - que foi pioneiro no mundo em relação a isso -, pelo Código de Defesa do Consumidor, em algumas hipóteses. Nunca para apenar alguém, mas, sim, para proteger. A ideia é protetiva.

Nesses casos, o que pretendeu o Código Civil, não especificamente em relação a acidente do trabalho, mas em relação à responsabilidade civil como um todo, foi estabelecer uma relação de substituição do elemento subjetivo, culpa ou dolo, por outros elementos: atividade habitual que gere uma situação de risco especial. Ou seja, determinada atividade gera um risco especial, um risco fora do comum, um risco inerente à própria atividade, independentemente do que venha a ocorrer. Analisa-se a atividade, não o *eventus damni*, mas, sim, a atividade regular e habitualmente exercida. Essa previsão representou um grande avanço, seguindo a legislação italiana e portuguesa, no que diz respeito à responsabilidade civil.

Entendo, portanto, que é plenamente compatível a previsão legal do Código Civil, art. 927, parágrafo único, com o art. 7º, inciso XXVIII, até porque, essa disciplina legal teve inspiração tanto na noção de estrutura social, em que se deveria levar os valores sociais conceituais para dentro do Código Civil. Teorias defendidas pelos professores Miguel Reale e Caio Mário da Silva Pereira, cuja ideia básica afasta a simples ampliação das hipóteses de responsabilidade objetiva como punição, mas, sim, proclamam uma melhor efetividade na aplicação do exercício dos direitos, e poderíamos aqui acrescentar direitos sociais.

O STF estabeleceu a seguinte tese em regime de repercussão geral:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal, **sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida por sua natureza apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.** (grifou-se)

Portanto, como se observa do entendimento exarado pela Suprema Corte, para configuração da responsabilidade objetiva há a necessidade de exposição habitual ao risco, o que de forma inequívoca ocorreu aos profissionais que atuavam diretamente no combate à pandemia, já que diariamente estes se expunham a uma doença até então sem cura em função de seu trabalho.

Nestes casos, então, configurando-se a responsabilidade objetiva do empregador, há a dispensa da necessidade de o empregado provar onexo causal, sendo suficiente a demonstração do trabalho e local de realização do mesmo.

Isto posto, e seguindo a lógica já abordada de que dano e responsabilização civil geram o dever de reparação via indenização, nas causas de danos produzidos por meio da contaminação pelo SARS-CoV-2 no período de pandemia aos profissionais da saúde, há dever de reparação.

Em resumo, configura-se a responsabilidade objetiva em casos em que a exposição era habitual, como de médicos, enfermeiros, motoristas de ambulância, maqueiros, pesquisadores, etc., já em outras situações, aplica-se a regra geral da responsabilidade subjetiva do empregador, sendo necessária a prova da ação dolosa.

Ainda sobre o tema, no sentir de quem escreve o presente trabalho, os casos de acidentes de trabalho relacionados à contaminação por Covid-19 não são passíveis de configuração por dolo do empregador.

Afirma-se o que foi dito acima tendo em vista que muito improvável e quase impossível a prova de que um empregador teria de forma deliberada agido com o intuito de causar a infecção de algum de seus empregados por qualquer motivação possível, já que, conforme se sabe, a contaminação pelo novo coronavírus pode ocorrer sem que sequer sejam demonstrados sintomas da doença.

Dessa maneira, na opinião pessoal aqui disposta, a possibilidade de caracterização da Covid-19 como doença ocupacional é possível apenas na figura de responsabilização do empregado por atitude culposa.

Configurando-se nos casos em que, conforme a disposição do art. 927, § único do CC e entendimento do STF, a atividade desenvolvida por natureza apresenta risco constante ou

também por negligência ou imprudência do empregador que ao não observar medidas preventivas e protetivas a seus empregados podem levar à elevação da exposição ao risco de contaminação.

3.5.2. Consequências da responsabilização do empregador pelo acidente de trabalho configurado pela Covid-19

Conforme visto no subtópico anterior há a possibilidade de responsabilização civil do empregador em determinados casos de contaminação pelo coronavírus causador da Covid-19.

Na esfera previdenciária o trabalhador que sofre acidente laboral tem direito à percepção do auxílio doença acidentário a ser percebido perante à Previdência Social, conforme estabelecem os artigos 59⁴ e 60⁵ da Lei Federal 8.213/1991.

Também na Lei previdenciária acima citada, são dispostos outros direitos garantidos aos trabalhadores e que devem ser observados e cumpridos pelo empregador. O art. 118 garante a todo trabalhador que garante a estabilidade laboral, ou seja, não pode ser dado término ao contrato de trabalho, pelo prazo mínimo de 12 meses, contados da alta previdenciária.

Além dessa previsão, há também a imposição ao empregador da manutenção do depósito mensal do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS no percentual de 8% conforme a previsão do art. 28, III, do Decreto nº 99.684 de 1990.

Outro reflexo imposto à relação trabalhista é que o tempo de afastamento é contabilizado como tempo de serviço, conforme o artigo 4, §1º da CLT⁶.

Além dos reflexos trabalhistas o reconhecimento do acidente trabalhista determina ao empregador a condenação a indenização por danos, sendo possível a figura do dano material e dos danos morais, previstos nos artigos 186 e 187 do Código Civil, já citados anteriormente neste trabalho.

A indenização pelos danos advindos do acidente trabalhista, impostas ao empregador

⁴ Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

⁵ Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

⁶ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

conforme previsão do art. 7º, XXVIII da Constituição Federal, tem como intuito compensar o sofrimento causado ao trabalhador, seja ele de natureza física ou moral e psíquica.

Nesse sentido, a jurisprudência pátria é inconteste quanto à indenização imposta ao empregador ser referente aos danos causados ao trabalhador sejam eles morais ou materiais. Nesse sentido é interessante observar a decisão do TRT-3 no Recurso Ordinário 0010272-90.2021.5.03.0169:

Pela sentença de Id 79a511 c,a 2ª Vara do Trabalho de Alfenas julgou procedente o pedido e **condenou a reclamada a pagar à autora indenização por danos morais, arbitrados em R\$150.000,00.**

Recurso ordinário da reclamada, Id 6e2a3a2, versando sobre ausência de responsabilidade, denexo causal entre a contaminação e o trabalho e redução da indenização arbitrada.

[...]

Sem dúvida que o trabalho, nessa circunstância, pode ser considerado atividade de risco elevado para o coronavírus, muito superior à ameaça suportada por trabalhadores de quaisquer outros setores.

[...]

Assim, considerando que as atividades exercidas pela falecida a expunham a risco iminente de infecção, a existência de nexo técnico epidemiológico e a confirmação da patologia durante o pacto laboral, reconheço o nexo causal entre a doença e o trabalho.

No que concerne ao valor a ser pago a título de indenização por dano moral, considerando-se as condições em que ocorreu a doença e o grau de dolo ou culpa do hospital, reputo razoável o valor arbitrado pela origem.

Assim, nos casos em que se atesta a responsabilidade do empregador, a condenação deve ser ao cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes bem como à indenização aos danos advindos do acidente, conforme exposto.

3.5.3. Do afastamento da responsabilidade civil pelo empregador

Como vem sendo tratado neste capítulo, a responsabilização do empregador referente ao acidente de trabalho em casos de covid-19 é possível, existindo inclusive a aplicação da responsabilidade objetiva nos casos em que, em conformidade com o art. 927, parágrafo único do Código Civil e com o entendimento fixado pelo STF, a natureza do labor expõe o trabalhador a risco habitual, de forma que presume-se a responsabilidade do empregador.

A referida análise realizada pela Suprema Corte por meio das ADIs permitiu que a eventual contaminação do empregado por covid-19 possa ser considerada como doença ocupacional. Ressaltando-se que não há essa configuração em todo e qualquer caso, de forma que se aplica a regra geral para análise de ocorrência ou não de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, ou seja, sendo feita uma análise em cada caso concreto da existência

ou não donexo causal entre a contaminação e o trabalho realizado.

Conforme assentado anteriormente, nos casos em que aplica-se a responsabilidade objetiva não há afastamento da responsabilidade do empregador, já que a própria natureza que expõe com habitualidade e majora os riscos ao trabalhador, impõe a responsabilização do empregador.

Entretanto, nos casos em que não se enquadram na previsão acima exposta, é aplicada a regra geral da responsabilidade subjetiva, na qual em conformidade com o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, garante a necessidade de comprovação de dolo ou culpa do empregador para que lhe seja imposta a responsabilidade pelos acidentes de trabalho, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Como já tratado neste trabalho, é dever constitucional do empregador garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro aos seus trabalhadores por meio das normas de saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho e adotando todas as medidas necessárias para que elas sejam cumpridas, como por exemplo, a instrução dos funcionários quanto às precauções a serem tomadas para dirimir a ocorrência dos acidentes laborais.

Dessa maneira, em relação ao cenário pandêmico, tendo em vista as imposições ao empregador acima dispostas caberia a este garantir e fiscalizar todas as práticas para evitar a contaminação, como a distribuição dos EPIs, a instrução dos funcionários, a garantia de ventilação no ambiente laboral, bem como todas as outras recomendações que foram divulgadas pelos órgãos da saúde nacional.

Tendo em conta o acima exposta, tem-se aqui o entendimento de que se o empregador, em casos em que está afastada a responsabilidade objetiva, garantiu e adotou as medidas atinentes à medicina e segurança do trabalho e, durante o período de pandemia, especialmente as precauções necessárias para que se evitasse a contaminação do trabalhador e também fiscalizando ostensivamente o cumprimento dessas medidas, seria possível se afastar a responsabilização, já que não seria possível imputar qualquer conduta ilícita ao empregador.

Nesse mesmo entendimento tem se baseado a jurisprudência nacional, em julgamento de Reclamação Trabalhista de nº 0010221-12.2022.5.03.0083 em Vara Trabalhista de Januária-MG, a juíza do trabalho afastou a responsabilidade objetiva já que o trabalhador laborava em atividade de venda externa ao público, não configurando maior risco à contração do vírus.

Além disso, ao tratar dos pressupostos da reponsabilidade subjetiva analisou as medidas tomadas pela empregadora para prevenção e fiscalização do cumprimento das medidas, de forma que afastou a imposição de indenização pelos danos advindos do alegado acidente de trabalho. Destaca-se as seguintes partes do voto:

[...] Entendo, no entanto, que não há como se atribuir responsabilização objetiva à empresa pelo ocorrido, tendo em vista que o autor, a despeito de exercer função de vendedor externo, não estava submetido a um risco maior do que estaria qualquer outra pessoa em tempos de pandemia da Covid-19. Da mesma forma, analisando-se os elementos configuradores da responsabilidade subjetiva, mormente o nexo de causalidade entre a doença e as atividades desenvolvidas pelo reclamante, constato que a prova dos autos não permite concluir, com a precisão e segurança necessárias, que o contágio tenha se dado durante a realização de suas funções, como alega.

Ora, por se tratar de elemento biológico mundialmente disseminado e de elevado poder de contágio, as possibilidades de contaminação são as mais diversas possíveis, de modo que o reclamante poderia ter contraído a Covid-19 em qualquer ambiente que tenha frequentado.

Não bastasse, a testemunha Karlo Philiipe Fernandes dos Santos Fonseca Matos afirmou, o que houve fornecimento de álcool em gel e máscara contrapõe à tese inicial de inércia da empresa quanto fornecimento de orientações e EPIs.

Portanto, não há como se atribuir às atividades laborativas desempenhadas pelo autor o seu adoecimento

Assim, tem-se claro que nos casos em que a responsabilização do empregador seria subjetiva, o cumprimento das medidas necessárias bem como a fiscalização das mesmas garante o afastamento da caracterização do acidente de trabalho, bem como da imposição de indenização aos danos possivelmente causados pelo adoecimento.

4. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DA POSSIBILIDADE DE INCIDÊNCIA DO ACIDENTE DE TRABALHO NOS CASOS DE COVID-19

Conforme tratado durante este trabalho todo o país foi surpreendido pelas limitações e barreiras impostas pela chegada da pandemia, de forma que foi necessário de imediato tomadas de decisões para adaptar as diversas áreas da sociedade ao contexto que se criava, o sistema judiciário não estava imune à nova realidade imposta, sendo necessário nos julgamentos realizados pelos tribunais agir diante da crise em meio a todas essas mudanças.

Como exposto no capítulo 2, devido à urgência de mudanças causada pelo vírus, por vários meses houve a edição de Medidas Provisórias que tratavam de matérias de Direito do Trabalho, abarcando também o tópico acerca da configuração da Covid-19 como acidente de trabalho.

Dessa maneira, por conta de todo o cenário de incerteza trazido pelas discussões acerca da legislação, os tribunais tiveram grande importância nos primeiros julgamentos trazidos ao Judiciário brasileiro, já que as decisões serviriam de norte para se chegar a um entendimento para estes casos.

Por conta disso, neste capítulo iremos analisar mais de perto como se posicionaram os tribunais pátrios quanto à configuração de acidente de trabalho pela contaminação de coronavírus durante o período de pandemia.

4.1. ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE O ACIDENTE DE TRABALHO NOS CASOS DE CONTAMINAÇÃO POR COVID-19

Como tratado em tópico deste trabalho, a concessão ou não do benefício do auxílio por acidente de trabalho em favor dos trabalhadores que apresentassem a contaminação pelo coronavírus durante a pandemia foi objeto de intensa discussão, tanto é que diversos instrumentos legais foram criados para tratar do tema.

Conforme trazido anteriormente no subtópico 2.4 a questão aqui trazida foi mais profundamente abordada pela Medida Provisória 927 de 2020, mais especificamente no artigo 29 da referida MP e foi objeto de longo debate, sendo tema de 7 Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas pelo Supremo Tribunal Federal.

Assim como foi visto anteriormente, o artigo 29 da MP 927 não considerava os casos de covid-19 como doença ocupacional a não ser que se comprovasse o nexo causal entre a

atividade laboral e a infecção pelo coronavírus.⁷

Primeiramente, apesar das enormes críticas que foram tecidas às Medidas Provisórias como foi dito anteriormente, deve-se fazer a ressalva de que a Medida Provisória 927 de 2020 foi editada em período de extrema calamidade sanitária e que gerou diversos efeitos econômicos e trabalhistas.

Dessa maneira, conforme próprio voto do ministro Alexandre de Moraes, em seu conjunto a MP em questão foi editada com o intuito de diminuir esses efeitos econômicos trágicos tanto em relação aos empregados, com aumento desemprego, da ausência de renda para subsistência dos trabalhadores e de suas famílias quanto para o empregador, com o fechamento de diversas empresas e com uma conseqüente crise econômica que se desenhava.

Segundo o ministro por conta desse intuito de conciliar essas questões extremamente importantes para empregados e empregadores frente ao cenário complicado que se passava naquele momento, nas próprias palavras de Alexandre de Moraes:

[...]Por isso, essas medidas emergenciais não seriam inconstitucionais, porque realmente pretendem compatibilizar — e vêm atingindo em certo ponto esse objetivo — os valores sociais do trabalho. Elas perpetuam o vínculo trabalhista, após, inclusive, o término do isolamento com a livre iniciativa, e, nesse sentido, mantêm, mesmo que abalada, a saúde financeira de milhares de empresas, principalmente as micro, pequenas e médias empresas do setor de serviços, que geram milhões de empregos. A ideia da medida provisória na manutenção desse equilíbrio é garantir a subsistência digna do trabalhador e sua família, que continuará, dentro desses parâmetros, mantendo o seu vínculo trabalhista. (BRASIL, 2020, Informativo nº 975)

Ainda segundo o ministro apenas os artigos 29 e 31 que fogem dessa *ratio* da norma que fora criada, tanto que de fato não o STF não declarou a inconstitucionalidade do diploma normativo como um todo, mas sim apenas dos artigos acima trazidos, mantendo-se diversas das mudanças referentes às relações trabalhistas durante e após o período pandêmico.

Fato é que o artigo 29 da MP 927 praticamente exclui a possibilidade de reconhecimento da contaminação por coronavírus como doença ocupacional, tendo em vista a transferência de comprovação do nexo causal para o trabalhador destoando de preceitos constitucionais que asseguram direitos contra acidentes de trabalho no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Vejamos o voto irreparável neste ponto, do Ministro Edson Fachin:

Assim, o ônus de comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ou por causa do trabalho deve ser do empregador, e, não, do empregado, como estabelece a norma impugnada. O artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 afronta o que dispõe o artigo 7º, XXII, da CRFB:

⁷ Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

'redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança', invertendo o ônus probatório no caso específico da infecção por coronavírus. (ADI 6.342, Rel. Min. Marco Aurélio, Pleno, DJ 29.04.2020)

Dessa maneira, o STF afastou a aplicabilidade do artigo 29 da Medida Provisória 927/2020 por conta da necessidade de comprovação do nexo causal por quem se contaminou por coronavírus, o que configuraria a exigência de produção de prova diabólica com ônus imposto ao trabalhador.

A esse posicionamento adotado pelo Supremo soma-se o entendimento já consolidado da Corte que, ao tratar das medidas protetivas em favor dos trabalhadores elencadas no art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, garantiu que as previsões nos incisos do dispositivo não configuram rol taxativo.

Dessa maneira, não poderia se questionar que medidas adotadas que não estivessem previstas no texto legal seriam inconstitucionais, já que mediante casos concretos deve ser feita a análise caso a caso para resguardar a proteção de direitos sociais dos trabalhadores. Esse é o entendimento do STF conforme excerto do voto do Ministro Joaquim Barbosa na ADI 639, *in litteris*:

Ademais, deve-se mencionar que **o rol de garantias do art. 7º da Constituição não exaure a proteção aos direitos sociais**. Na hipótese, entendo que o art. 118 não cria novo direito, mas apenas especifica o que a Constituição já prevê, ao tratar das garantias referentes ao acidente de trabalho. Essa afirmação não obsta, por outro lado, que em outros casos o Tribunal venha a proceder a exame de proporcionalidade de garantias disciplinadas em lei. Mas, na espécie, não se faz necessário esse exame. (ADI 639, Rel. Min. Joaquim Barbosa, Pleno, DJ 21.10.2005) (grifou-se).

Nessa linha de argumentação, o entendimento da Corte Suprema foi de que o artigo 29 seria ofensivo em relação aos trabalhadores que praticavam atividades essenciais durante a constância da pandemia, que se expunham diariamente aos riscos de contaminação.

Os ministros asseveraram que para classes como médicos e enfermeiros seria mais fácil a comprovação do nexo causal entre a atividade profissional, mas seria extremamente difícil para outros trabalhadores que também prosseguiram praticando sua atividade laboral durante o período.

Dessa maneira, salientou-se que imputar essa prova ao empregado iria em contrário ao entendimento firmado pelo STF no RE 828.040 (tema repetitivo 932⁸) já citado anteriormente, no sentido de não se mostrar razoável transferir o ônus probatório ao trabalhador, parte

⁸ Tema 932: reconhece a possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho.

vulnerável da relação trabalhista, e também reconhecendo a responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos em que o risco é maior.

O STF entendeu então que não se poderia admitir que o citado dispositivo excluísse da consideração da contaminação por coronavírus como ocupacional, de uma maneira tão ampla para uma grande gama de trabalhadores.

Após o julgamento das ADIs realizado pelo Supremo Tribunal Federal um norte foi dado para guiar futuras decisões que tratassem sobre situações parecidas que se mostrassem ao judiciário durante o período pandêmico, observando-se caso a caso a exposição ao risco contínuo de contaminação por Covid-19, sendo admitida nessas possibilidades a configuração de acidente trabalhista.

Por conta disso, no próximo tópico serão analisadas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho a fim de entender a aplicação ou não do entendimento proferido pela Suprema Corte.

4.2. DA PRESUNÇÃO DA DOENÇA OCUPACIONAL E O ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Como visto anteriormente neste trabalho, uma grande questão constantemente levantada quanto à configuração da Covid-19 como doença ocupacional, é sobre a possibilidade de comprovação de que a contaminação pelo vírus se deu em virtude da atividade trabalhista realizada.

Por ser um fenômeno social e de larguíssima escala, a contaminação pelo SARS-CoV-2 poderia ocorrer em qualquer ambiente no qual o trabalhador transitasse, sendo de difícil comprovação que a contaminação de fato se deu em ambiente de trabalho.

Por conta dessa difícil comprovação nos casos das doenças infecciosas é que ao se analisar o nexo causal entre a doença e a aquisição relacionada ao ambiente de trabalho é que se faz uso da presunção em favor do empregado, já que trazer prova absoluta de tal fato se torna quase impossível.

É nesse sentido que Manual das Doenças Relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 30) garante a notificação do empregador inclusive em casos apenas suspeitos de acidente de trabalho, vejamos:

A decisão quanto à existência de relação causal entre uma doença diagnosticada ou suspeita e uma situação de trabalho ou ambiental é considerada por Dembe (1996) como processo social. Segundo Desoille, Scherrer & Truhaut (1975), a comprovação deve basear-se em

“argumentos que permitam a sua presunção, sem a existência de prova absoluta”. A noção de presunção na legislação de diferentes países visou a beneficiar o trabalhador e a evitar discussões intermináveis sobre essas relações. (grifou-se)

Soma-se a isso ainda a Resolução nº 2.323, de 2022, do Conselho Federal de Medicina que determina aos médicos o dever de notificar os empregadores quando da ocorrência ou suspeita de acidente trabalhista, devendo a empresa emitir Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Dessa maneira, a exposição habitual pela natureza do labor a risco de contaminação por Covid-19 que foi estabelecida como fator a ser observado para se atestar o acidente de trabalho pelo novo coronavírus, é tratada como uma presunção favorável ao trabalhador, já que mesmo nos casos de trabalhadores frequentemente expostos ao patógeno, como os trabalhadores da saúde, não seroa possível precisar exatamente em que local se deu a infecção.

É nesse sentido que se foi elaborado o art. 20, §1º, alínea d, da Lei 8.213/91, quando trata da não configuração de doença ocupacional em casos de doenças endêmicas, trazendo também a exceção para figurar o instituto nos casos em que pela natureza do trabalho a doença é passível de ser contraída, vejamos:

Art. 20. [...]

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

[...]

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.** (BRASIL, 1991) (grifos nossos)

Dessa maneira, a legislação aplicável às doenças endêmicas foi, por analogia, aplicada também ao advento pandêmico que atingiu o mundo a partir de 2020, pois, da mesma forma que ocorre com a Covid-19, para se comprovar que foi contraída uma doença endêmica em trabalho torna-se de extrema dificuldade.

Doenças como malária e a febre amarela são endêmicas principalmente na região norte do Brasil, de forma que nos termos da legislação federal acima citada, bastaria a comprovação de que o trabalhador prestava serviços relacionados a atividades que por sua natureza apresentam o risco de contração, como seria a pesquisa, combate, tratamento etc. dessas doenças, nessa região de frequente transmissão.

Da mesma forma que ocorre no caso da Covid, configuraria prova diabólica impor ao trabalhador comprovar que o trabalhador foi picado pelo mosquito transmissor dessas doenças, havendo assim a presunção em seu favor.

Foi também seguindo essa direção que o Tribunal Superior do Trabalho ao julgar o Recurso de Revista nº 491-34.2020.5.12.0038 bem pontuou que o risco habitual e maior de

contração de Covid-19 em ambiente de trabalho configura presunção em favor daqueles trabalhadores que realizam atividades de maior risco frente à doença.

Ainda no julgado, o TST asseverou que o pressuposto não se estende àqueles empregados que não têm como comprovar que o tipo de serviço realizado expõe o trabalhador a um perigo acentuado de contaminação:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – DANO MORAIS – CONTAMINAÇÃO POR COVID-19 – AMBIENTE DE TRABALHO – FRIGORÍFICO – RESPONSABILIDADE OBJETIVA – AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA

I - O reconhecimento do nexo de causalidade entre a COVID-19 e o trabalho desempenhado se dará de forma objetiva justamente em duas hipóteses: a) previsão expressa em lei; ou b) atividade que por natureza apresente exposição habitual a risco especial maior.

II - Para tratar da primeira hipótese de aplicação da responsabilidade objetiva (previsão legal), foi editada a Lei nº 14.128, de 26 de março de 2021, para amparar os trabalhadores da área de saúde que atuaram de forma direta no atendimento de pacientes acometidos por COVID-19.

III - Quanto à segunda hipótese (natureza da atividade apresentar exposição habitual a risco especial maior), é necessário identificar e comprovar que o tipo de serviço realizado expõe o trabalhador a um perigo acentuado de contaminação pelo novo coronavírus a ponto de gerar a responsabilidade objetiva do empregador.

IV - Procedendo a uma análise cuidadosa das contingências que envolvem a pandemia de COVID-19, iniciada em 2020, é fundamental constatar que a transmissão comunitária da doença funciona em parte como risco concorrente e até excludente da causalidade entre o desempenho do trabalho e a infecção do empregado. Isso ocorre, pois é difícil aferir de forma exata as circunstâncias da infecção, o que aproxima bastante os conceitos de pandemia e endemia para fins de reconhecimento de doença do trabalho.

V - Assim, aplicando a teoria objetiva, inclusive com suas exceções, é possível constatar que o ofício do Reclamante – auxiliar de produção em frigorífico – **não se enquadra na hipótese de caso especificado em lei, tampouco se configura como atividade cuja natureza apresenta exposição habitual a risco especial maior à contaminação pelo novo coronavírus. Assim, resta ausente o nexo de causalidade**, elemento essencial para a responsabilização da Reclamada. Súmula nº 126 do TST. (grifou-se)

Como antedito, sendo a Covid-19 um fenômeno social e de fácil disseminação em qualquer que seja o ambiente, torna-se de difícil produção a prova que a contaminação tenha ocorrido em ambiente laboral. Assim, a configuração do acidente de trabalho na modalidade de doença ocupacional em favor de trabalhadores que não exercem funções que apresentam risco constante ao vírus se torna árdua.

Por outro lado, aos trabalhadores que atuaram diretamente no combate à pandemia, de forma que o risco ao contágio se tornou habitual, como médicos, enfermeiros, motoristas de ambulância, vigilantes e vigias que trabalhavam em emergências hospitalares, etc. não pode

ser levantado o questionamento quanto ao local de contaminação pelo vírus, já que gozam de presunção de que a contaminação configura doença ocupacional, já que a própria natureza da atividade realizada pelo empregador agrava esse risco de contágio.

4.3. DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS DE TRABALHO PÁTRIOS E OS PRINCIPAIS POSICIONAMENTOS

A partir do posicionamento fixado do STF acima trazido, nos julgamentos e decisões dos Tribunais do Trabalho, passou-se a ser afastada a incidência do artigo 29 da MP 932 de 2020 a fim de que fosse realizada uma análise caso a caso da existência de risco inerente ou não à atividade trabalhista aos casos levados à Justiça.

Neste sentido, demonstrando o alinhamento da Justiça do Trabalho à possibilidade de responsabilização do empregado nos casos de contaminação por coronavírus, o Tribunal Superior do Trabalho em comunicado levado a público logo após a deflagração da pandemia reforçou o dever, conforme já trazido neste texto, de acordo com o art. 157, I e II da CLT, imputado ao empregador de fazer cumprir de a empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Nesse norte guiado pela Corte Suprema e pelo TST, diversos foram os julgados proferidos pelas varas trabalhistas em todo o país. Como a decisão do STF que pacificou a jurisprudência foi proferida em 29 de abril de 2020, portanto apenas um pouco mais de um mês após a instauração do estado de emergência no país, não houve tempo de demandas serem julgadas antes do entendimento proferido.

Tornou-se possível assim perceber, tanto nos casos que negaram o benefício ao auxílio acidentário como nos casos em que houve acolhimento a atenção aos ditames estabelecidos pelo Supremo.

Já no ano de 2020 foi possível constatar decisões proferidas pela justiça do trabalho que entendiam a covid-19 como doença ocupacional. Neste ponto o juízo da 5ª Vara do Trabalho de Porto Velho – RO, nos autos do processo de nº. 0000747-22.2020.5.14.0005, reconheceu, em 5 de novembro de 2020, nexos causal entre a contaminação por covid-19 e a atividade exercida pelo trabalhador que deu entrada na ação.

Neste caso, o trabalhador era um motorista de ambulância e o juízo entendeu que sua atividade o expunha a risco constante, seguindo o entendimento do Supremo e condenando a empresa ao pagamento de verbas de indenização pelo período de estabilidade trabalhista e

referentes aos honorários sucumbenciais.

Em outro caso em que se reconheceu o nexos causal a justiça trabalhista mineira no processo 0010626-21.2020.5.03.0147 reconheceu como acidente de trabalho a morte advinda da contaminação por covid-19 de um motorista de uma transportadora.

Em sua sentença o magistrado afastou a tese de responsabilidade subjetiva do empregador e condenou a transportadora ao pagamento de R\$ 200 mil a título de indenização, em matéria publicada pelo TRT-3 percebe-se a observância do juízo de Três Corações aos ditames da estabelecidos pelo STF:

[...] ao avaliar o caso, o juiz deu razão à família do motorista. Na sentença, o magistrado chamou a atenção para recente decisão do STF, pela qual o plenário referendou medida cautelar proferida em ADI nº 6342, que suspendeu a eficácia do artigo 29 da MP nº 927/2020, que dizia que os “casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados ocupacionais”. Exceto no caso de “comprovação do nexos causal”, circunstância que permite o entendimento de que é impossível ao trabalhador e, portanto, inexigível a prova do nexos causal entre a contaminação e o trabalho, havendo margem para aplicação da tese firmada sob o Tema nº 932, com repercussão geral reconhecida.

Segundo o magistrado, a adoção da teoria da responsabilização objetiva, no caso, é inteiramente pertinente, pois advém do dever de assumir o risco por eventuais infortúnios sofridos pelo empregado ao submetê-lo ao trabalho durante a pandemia do coronavírus. Na visão do juiz, o motorista ficou suscetível à contaminação nas instalações sanitárias, muitas vezes precárias, existentes nos pontos de parada, nos pátios de carregamento dos colaboradores e clientes e, ainda, na sede ou filiais da empresa.

Além desses julgados, como outro exemplo que merece atenção e guarda importância ao tema central deste trabalho, há o caso em que o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Jaú ajuizou em 2020 reclamação trabalhista em face da Associação do Hospital e Maternidade São José da Barra Bonita.

A referida reclamação dizia respeito aos trabalhadores da instituição de saúde que se contaminaram por covid-19. Após sentença favorável em primeiro grau, o hospital impetrou o Mandado de Segurança Cível nº 0009287-47.2020.5.15.0000, que foi julgado pela 2ª Câmara de Dissídios Individuais do TRT – 15.

Na decisão colegiada, o desembargador relator Roberto Nobrega de Almeida Filho pontuou:

[...] Nesta sede estreita do mandado de segurança - e sem prejuízo do que vier a ser decidido na Reclamação Trabalhista, na qual haverá ampla discussão acerca da matéria, com produção de provas pelos litigantes - não reputo ilegal, abusivo nem teratológico o ato impugnado nem verifico a plausibilidade do direito alegado pela impetrante pelos mesmos motivos já externados por ocasião da denegação da liminar, que transcrevo a seguir:
no caso em tela, nessa primeira análise, não vejo como considerar ilegal,

abusivo nem teratológico o ato impugnado.

Pelo contrário, o que se verifica é que a autoridade apontada considerou preenchidos os requisitos exigidos pelo art. 300 do Código de Processo Civil, determinando a abertura da CAT e a comunicação ao sindicato da categoria com amparo: 1) no disposto nos incisos XXII, XXIII e XXVIII do art. 7º e no art. 194, ambos da Constituição Federal; 2) nos artigos 154 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho; 3) na Lei 6.938/1981; 4) nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, em especial a NR 32.

No ponto discutido na presente ação, a tutela foi deferida tão somente em relação aos empregados do hospital contaminados pela Covid-19 que trabalham ou trabalharam no setor da Covid-19, em relação aos quais, é bastante plausível a conclusão de que há nexo de causalidade entre as atividades laborais e a patologia, já que se trata de profissionais com elevada exposição habitual ao vírus.

Tem-se ainda que desfavorece a pretensão da impetrante a tese de repercussão geral 932, "in verbis":

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.
(grifou-se)

A ação coletiva acima colacionada foi de extrema importância já que serviu como de se demonstrar que havendo a exposição habitual ao risco seria acolhida a pretensão de configuração de acidente trabalhista, demonstrando também na prática, conforme o voto do relator, que a decisão do STF não faz presumir a doença causada pelo coronavírus como doença ocupacional.

Nesse sentido outros julgados não reconhecendo a covid-19 como doença ocupacional foram proferidas, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas, foi proferido julgado que assevera o entendimento de analogia ao caso pandêmico da não configuração de acidente de trabalho prevista no art. 20, §1º, alínea d, da Lei 8.213/91, para casos de doenças endêmicas.

No Recurso Ordinário nº 0000842-02.2020.5.19.0009, em seu voto a desembargadora relatora Anne Helena Fischer Inojosa, mais uma vez foi reiterado o entendimento de que apenas em casos em que a natureza do trabalho praticado torna o risco de infecção habitual é que se pode responsabilizar o empregador quanto às indenizações referentes ao acidente laboral, destaca-se os seguintes trechos do voto:

No caso em análise, o reclamante é vendedor de um concessionário e foi infectado com o coronavírus no mês de abril de 2020. A prova dos autos indica que as medidas sanitárias de prevenção à doença foram adotadas pela empresa.
[...]

A legislação previdenciária quando trata das doenças que podem ser

caracterizadas como acidente laboral expressamente prevê que não é considerada como doença do trabalho **"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"**.

Entende-se que **Covid-19 pode vir a ser caracterizada como doença do trabalho para profissionais que, em razão da natureza de suas atividades, obrigam-se ao contato direto com o coronavírus. É o caso dos profissionais médicos** com contato efetivo com o doente diagnosticado com a Covid-19, que tenham contato com secreções que contêm o vírus, por exemplo.

Conclui-se, pois, que sendo a Covid-19 uma doença que ganhou proporções pandêmicas, a contaminação de um empregado só será caracterizada como doença ocupacional em casos excepcionais onde haja comprovação de que é resultante da exposição ou contato direto em razão da natureza do trabalho.

[...]

Assinale-se, ainda, em prol da matéria, que a função exercida pelo obreiro não implica, de per si, maior sujeição ao vírus, a exemplo do que ocorre com os motoboys, que (ainda) suscita debate doutrinário e jurisprudencial, acerca da presunção de doença ocupacional a determinadas categorias similares. (grifou-se)

Por fim, torna-se interessante observar a divergência ocorrida no âmbito de um mesmo tribunal do trabalho, no caso, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, mais especificamente na 10ª Turma, foi analisado caso em que se concluiu não existir risco habitual e tampouco ter havido negligência ou falha do empregador no que se refere às medidas de prevenção à COVID-19, revertendo com base nisso a decisão de primeira instância que havia condenado a empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

A controvérsia se deu já que a 9ª Turma do mesmo TRT de São Paulo em caso Ação Civil Pública anterior havia decidido que a COVID-19 deveria ser considerada doença ocupacional naquele contexto, porque a empregadora teria sido negligente nas medidas de prevenção contra a contaminação pelo coronavírus no trabalho.

Dessa forma, verifica-se que os tribunais pátrios, conforme se esperava após o entendimento do STF, observaram os critérios da exposição ao risco e ao cumprimento de medidas de proteção ao trabalhador tomadas pelos empregadores, não havendo na prática um enquadramento presumido da covid-19 como doença ocupacional, sendo observado caso a caso a incidência ou não do instituto, havendo prevalência para a comprovação por determinadas classes trabalhistas que atuavam na linha de frente de combate à pandemia.

4.4. ESTUDO DE DIREITO COMPARADO: A COVID-19 COMO ACIDENTE DE TRABALHO NO DIREITO EXTERNO

Com o advento da pandemia causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 a questão acerca da classificação da doença como acidente de trabalho ou doença ocupacional passou a ser tema de debate entre políticos e juristas de todo o mundo, sendo recomendado o reconhecimento dessa possibilidade por órgãos internacionais desde a fase inicial da pandemia.

Nessa esteira os mais diversos países ao redor do mundo trataram acerca do tema no âmbito de suas legislações, levando-se em conta o sistema de reparação por danos trabalhistas e condições específicas de cada país nessa análise.

Neste tópico será analisado se dispõe a observar e analisar as medidas tomadas por vários países a fim de fazer uma comparação ao entendimento que se adotou no contexto brasileiro.

A maioria dos países apresentaram resistência para considerar de forma inafastável a Covid-19 como acidente de trabalho ou doença ocupacional principalmente pela dificuldade de quantificar o impacto financeiro que as compensações por todos os casos da doença causariam ao sistema de qualquer país e também por conta da imprecisão que as características de se atestar se a enfermidade foi adquirida ou não no ambiente de trabalho.

Entretanto, a maioria das jurisdições passou a reconhecer que a Covid-19 poderia configurar acidente de trabalho em análises feitas caso a caso.

Alguns países fizeram emendas a seus sistemas legais de forma a reconhecer a Covid-19 como doença ocupacional, essa foi a medida tomada por países como Argentina, França, Noruega e África do Sul. Já a Itália, por exemplo, reconheceu a doença como acidente de trabalho.

De acordo com informações do próprio Departamento de Programa de Compensação aos Trabalhadores dos Estados Unidos (2020), foi reconhecido no país norte-americano o direito a funcionários federais de solicitar compensação pela infecção por Covid-19 em função da continuidade da realização do trabalho por parte dos empregados durante o período da pandemia, nesses casos poderia ser configurado tanto a doença ocupacional como acidente de trabalho.

Por outro lado, alguns estados norte-americanos em sua esfera legislativa estadual editaram normas e regras que abarcavam funcionários não federais, estendendo a cobertura das compensações que poderiam ser buscadas nesse país.

Além desses exemplos, vários outros podem ser dados e, com um intuito de melhor analisar quais foram os posicionamentos adotados é que se observa a Tabela 1 a seguir exposta:

Tabela 1 – Entendimento quanto à compensação de casos de covid-19 relacionados ao trabalho em países selecionados em 15 de dezembro de 2020.

País	Classificação	Breve explicação
Argentina	Doença Ocupacional	Apesar de ser uma doença não listada, a Covid-19 foi aceita como doença ocupacional por meio de regulação publicada em 13 de abril de 2020.
Austrália	Sem regulação específica, mas há possibilidade de compensação.	O órgão estatutário referente à segurança do trabalho na Austrália declarou a possibilidade de compensação pela contaminação por Covid-19, porém as autoridades de compensação aos trabalhadores poderiam determinar se o empregado estaria ou não coberto pela compensação, avaliando também se a infecção pela doença estaria conectada ou não ao emprego por meio de avaliação feita caso a caso.
Bélgica	Doença Ocupacional	A Agência Federal para Riscos Ocupacionais declarou que a Covi-19 seria aceita como doença ocupacional para os trabalhadores do sistema de saúde que estivessem expostos a altos riscos de contaminação pelo vírus (código de doença ocupacional 1.404.03). Além disso, trabalhadores de setores críticos e serviços essenciais também tiveram a compensação garantida.
República Popular da China	Sem regulação específica, podendo haver compensação.	Uma declaração conjunta foi publicada em 23 de janeiro de 2020 pelo Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social, Ministério de Finanças e pela Comissão Nacional de Saúde, habilitando o recebimento de benefícios referentes a acidentes de trabalho em casos de contaminação por Covid-19 por conta de atividades laborais.
França	Doença Ocupacional	O decreto publicado em 14 de setembro de 2020 definiu um critério específico para reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional. O critério inclui casos da enfermidade que necessitam de oxigenoterapia, auxílio de ventiladores para respiração ou casos que resultam em morte do paciente.
Alemanha	Doença Ocupacional/	O Seguro Social para Acidentes

	Acidente de Trabalho	alemão (em alemão: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, abreviado como DGUV) declarou que a Covid-19 pode ser enquadrada como doença ocupacional, para trabalhadores de hospitais, laboratórios ou outros trabalhadores com atividades similares e risco de exposição ao vírus que, nesses casos, é maior do que o risco da população em geral. O DGUV revisou seu posicionamento inicial e declarou também haver a possibilidade de reconhecimento da enfermidade como acidente de trabalho, baseando-se em análise caso a caso.
Itália	Acidente de trabalho	Um regulamento publicado em 17 de março de 2020 reconheceu casos confirmados de Covid-19 como acidente de trabalho.
Japão	Reconhecimento de acordo com determinados critérios	Trabalhadores que desenvolveram quadro de Covid-19 passaram a ser elegíveis para recebimento dos benefícios do Seguro para Compensação de Acidentes de Trabalho. O Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar anunciou critérios e casos exemplificativos para reconhecimento da Covid-19 como acidente de trabalho para trabalhadores dos serviços de saúde, bem como para empregados de outras categorias em seu <i>site</i> em japonês.

Coreia do Sul	Acidente de trabalho/Doença Ocupacional	O Ministério do Emprego e do Trabalho da Coreia do Sul determinou ao Serviço de Compensação e Bem-estar dos trabalhadores da Coreia a possibilidade de reconhecimento e compensação em casos de trabalhadores contaminados, tendo como base a Lei de Seguro Compensação de Acidentes Industriais. O Serviço de Compensação anunciou o primeiro caso reconhecido e definiu o critério para reconhecimento em casos de trabalhadores dos serviços de saúde e também de trabalhadores de outras categorias em seu <i>website</i> em coreano.
Malásia	Doença Ocupacional	A Organização de Seguridade Social declarou em 3 de abril de 2020 que quadros de Covid-19 desenvolvidos após exposição direta a pessoas contaminadas por conta da natureza do trabalho seriam aceitos como doença ocupacional.
Noruega	Doença Ocupacional	Casos de Covid-19 com complicações severas foram adicionados à lista de doenças ocupacionais que merecem compensação desde março de 2020.
Singapura	Sem regulação específica, porém pode haver compensação.	O ministério da Mão de Obra declarou que infecções por Covid-19 causadas pela exposição durante o trabalho é passível de compensação com base na Lei de Compensação a Acidentes, esta inclui compensações para casos de doenças diretamente ligadas à exposição a agentes biológicos no ambiente de trabalho.
África do Sul	Doença Ocupacional	A Covid foi aceita como doença ocupacional em 23 de março de 2020, desde que fosse desenvolvida por conta de exposição de alto risco em ambiente de trabalho ou compromisso trabalhista em área de alto risco de

		contaminação.
Turquia	Discussão em andamento (em 15 de dezembro de 2020) para a edição de regulação específica, havendo, porém, previsão de compensação de acordo com a legislação atual.	Sem legislação específica referente à Covid-19. Entretanto, a legislação atual permite a compensação para doenças infecciosas não listadas, desde que haja evidências de que a contaminação se deu por conta da relação trabalhista e com teste laboratorial. Prática semelhante é adotada para trabalhadores de instituições públicas.
Estados Unidos da América	Diversas regulações para diferentes empregados e regiões	O Departamento do Trabalho declarou que empregados federais que desenvolvem a enfermidade por conta de seus deveres como trabalhadores federais são cobertos pela compensação aos trabalhadores prevista na Lei Federal de Compensação a Funcionários Federais, sendo necessário que esses trabalhadores preenchessem formulário para lesão traumática relacionada ao trabalho ou de doença ocupacional. A regulação varia de acordo com os estados da Federação norte-americana e dos empregados.

Fonte: Abdulsamet Sandal, Ali N. Yildiz, *COVID-19 as a Recognized Work-Related Disease: The Current Situation Worldwide, Safety and Health at Work*

Como visto há diferentes abordagens para o tema da configuração ou não de acidente de trabalho nos casos de contaminação pela Covid-19, havendo entendimentos mais restritivos e outros mais abrangentes em diferentes países.

De forma geral se observa que a maioria dos países garantiu a compensação para os trabalhadores da saúde que, como se sabe, formaram a linha de frente de combate à pandemia já que o risco iminente de contaminação é claro.

Interessante observar o caso da África do Sul, que além do risco de contaminação no ambiente de trabalho também previu a configuração da doença ocupacional em caso de viagens de trabalho para áreas em que havia maiores riscos de contaminação pelo coronavírus.

Nesse sentido, vários países se alinham com o entendimento que foi adotado no Brasil após a decisão proferida no âmbito do Supremo Tribunal Federal, na medida em que a configuração do alto risco no ambiente de trabalho se torna essencial na análise caso a caso

para configuração do acidente de trabalho ou doença ocupacional conforme o que foi adotado em cada país.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho foi resultado de estudo acerca da inclusão da Covid-19 como acidente trabalhista, mais especificamente na categoria de doença ocupacional, sendo realizada análise com base em exposição de legislação, doutrina, artigos científicos e jurisprudência.

Como visto no corpo desta monografia, a princípio e baseando-se na Medida Provisória que em um primeiro momento tratou do assunto e considerando a aplicação da teoria da responsabilidade civil subjetiva, prevista no Código Civil em seus artigos 186 e 927, bem como na Constituição Federal no art. 7º, XXVIII, haveria a necessidade de comprovação de nexo causal para qualquer culpabilização do empregador em casos de contaminação pela doença.

O tema, como visto, é de extrema relevância pois, se configurando a Covid-19 como doença do trabalho existem diversas consequências importantes tanto na seara trabalhista quanto a aspectos previdenciários, já que o empregado além de ter direito a recebimento de indenização por danos morais ou materiais, goza também do acesso ao benefício do auxílio-doença acidentário frente ao INSS, bem como recolhimento do FGTS durante o período, nos termos do art. 15, § 5º da Lei 8.036/90.

Diante desse cenário e da importância do tema, o Supremo Tribunal Federal, com o intuito de pacificar o tema firmou o entendimento de que se aplica aos trabalhadores, sobretudo para aqueles que desempenham atividades essenciais ou de exposição a risco constante, a configuração de doença ocupacional nos casos de infecção pelo SARS-CoV-2, equiparando-se a acidente trabalho na legislação previdenciária, sendo garantido a esses trabalhadores os direitos cabíveis a estes casos.

É evidente que no caso de empresas que visam o lucro por meio de atividades que geram grande exposição à contaminação, como por exemplo hospitais e clínicas, assume-se o risco evidente de infecção pela enfermidade devido à natureza dos serviços prestados por essas instituições, sendo passíveis de responsabilização por eventuais contaminações.

Porém, a decisão do STF não significa dizer que de forma automática será reconhecido o acidente de trabalho para todo e qualquer trabalhador, de forma que se exige a caracterização de nexo causal entre a patologia e a responsabilidade do empregador por meio de uma análise casuística em todos os casos que chegam à análise da Justiça Trabalhista.

Ressaltando-se que, como via de regra no tocante à responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho, caso haja a constatação de qualquer excludente,

o empregador será isentado de responsabilidade civil, uma vez que tais fatos acabam ocorrendo fora de seu controle.

Dessa maneira, a nova realidade desencadeada pelo novo coronavírus trouxe foco a questões referentes aos direitos e deveres de empregados e empregadores. A estes compete exigir o cumprimento e utilizar-se de meios para cumprir as normas sanitárias e higiênicas em ambiente laboral a fim de mitigar os riscos aos trabalhadores.

Já aos empregados cumpre a observância e fiscalização do cumprimento das medidas tomadas ou não a fim de garantir seus direitos à saúde, à integridade física e ao bem-estar em referência a seu ambiente de trabalho.

Conclui-se assim que a configuração da contaminação de empregado por Covid-19 como acidente de trabalho na modalidade tutela diversos direitos essenciais à classe trabalhadora, de forma que as discussões e o entendimento definido pela Corte Suprema em seu tema repetitivo em muito trouxeram avanços na questão de garantir o acesso às compensações trabalhistas e previdenciárias quanto ao instituto do acidente de trabalho.

Dessa maneira é evidente a importância das discussões sobre o tema citadas no corpo dessa dissertação já que demonstram um norte a ser seguido em futuras situações de calamidade sanitária - cada vez mais prováveis devido à intensa globalização - quanto à seara trabalhista, trazendo maior análise e arcabouço jurídico e jurisprudencial para futuros dissídios levados à Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDULSAMET, Sandal e ALI, N. Yildiz. **COVID-19 as a Recognized Work-Related Disease: The Current Situation Worldwide, Safety and Health at Work**. 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791121000019>. Acesso em: 27 de março de 2023.

AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2019.

BONITA, R; BEAGLEHOLE, R. e KJELLSTROM, T. **Epidemiologia Básica**. Tradução e revisão científica Juraci A. Cesar. - 2.ed. - São Paulo, Santos. 2010.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. Resolução nº 2.323, de 2022. **Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador**. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2022/2323>. Acesso em: 06 de abril de 2023.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1942. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em: 15 de Fevereiro de 2023.

BRASIL. Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1999. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCivil_03/decreto/D99684.htm. Acesso em: 06 de Março de 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Lei no 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. 10.406. ed. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 06 de Março de 2023.

BRASIL. Lei nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. **Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho**. Rio de Janeiro, RJ. Diário Oficial da União - Seção 1 de 18/01/1919. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 20 de Fevereiro de 2023.

BRASIL. Lei nº 556, de 25 de junho de 1850. **Código Comercial**. Rio de Janeiro, RJ. Publicada na Secretaria d'Estado dos Negocios da Justiça em 1º de Julho de 1850. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm. Acesso em: 26 de Fevereiro de 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 15 de Fevereiro de 2023

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas**

trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º de Abril de 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 25 de Fevereiro de 2023.

BRASIL. Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020. **Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 de Abril de 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv944.htm. Acesso em: 26 de Fevereiro de 2023.

BRASIL. Medida Provisória nº 945, de 4 de abril de 2020. **Dispõe sobre medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da covid-19 no âmbito do setor portuário e sobre a cessão de pátios sob administração militar.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 de abril de 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm. Acesso: 26 de Fevereiro de 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Nota Técnica SEI nº 14127/2021/ME. **Orientações sobre a elaboração de documentos e adoção de medidas de segurança e saúde no trabalho, frente ao risco de contaminação por coronavírus no ambiente laboral. Portaria Conjunta SEPRT/MS nº 20, de 18 de junho de 2020, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), exames médicos ocupacionais, afastamento de trabalhadores, Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e COVID19.** Brasília, DF; 2020 Jun 19. Disponível em: <https://cbic.org.br/wpcontent/uploads/2021/04/notatecnicaorientacoes-sobreelaboraciadodocumentoscatcovid.pdf>. Acesso em: 20 de Fevereiro de 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. **Manual das Doenças Relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde.** Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114. Editora MS. 2001. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 06 de abril de 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/MS Nº 17, DE 22 DE MARÇO DE 2022. Altera o Anexo I da Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, Brasília (DF); 01 de abril de 2022.** Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portariainterministerialmtp/msn17de22demarcode2022390294735>. Acesso em: 10 de março de 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Para o STF, covid19 é doença ocupacional e auditores poderão autuar empresas, Ação de inconstitucionalidade,** 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/30/parastf-covid19edoencaocupacionaleauditorespoderaoautuarempresas>. Acesso em: 20 de Fevereiro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Mandado de Segurança Cível 0009287-47.2020.5.15.0000**. TRT - 15ª Região, 2ª Câmara de Dissídios Individuais. Relator Roberto Nobrega de Almeida Filho. Data de Julgamento: 23 de março de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000842-02.2020.5.19.0009**. TRT - 19ª Região, 2ª Turma. Relatora Anne Helena Fischer Inojosa. Data de Julgamento: 16/12/2021. Maceió - AL.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 491-34.2020.5.12.0038**. 4ª Turma. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; Data de Julgamento: 03/06/2022.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6 de 2020, de 18 de março de 2020. **Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 Mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG62020.htm. Acesso em: 26 de Fevereiro de 2023.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid19), e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 Mar. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 25 de Fevereiro de 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. PORTARIA CONJUNTA Nº 20, DE 18 DE JUNHO DE 2020. **Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais)**. Brasília (DF); 2020 Jun 19. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/portariaconjuntan20de18dejunchode2020262408085>.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de Fevereiro de 2023.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 3. ed. São Paulo: LTr.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª edição. São Paulo:

LENZA, Pedro. **Direito do trabalho esquematizado**. 5ª Edição, São Paulo - SP. Editora Saraiva Jur. 2018.LTr, 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **MP 927: da pandemia ao pandemônio**. 2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-927-da-pandemia-ao-pandemonio>. Acesso em: 10 de março de 2023

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 31ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MORAES, Rodrigo Jorge. **A responsabilidade civil subjetiva e objetiva. Contextualização histórico-evolutiva, características e aspectos distintivos, modalidades, aplicabilidade no direito privado, público e difuso.** 2018. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/284802/a-responsabilidade-civil-subjetiva-e-objetiva--contextualizacao-historico-evolutiva--caracteristicas-e-aspectos-distintivos--modalidades--aplicabilidade-no-direito-privado--publico-e-difuso>. Acesso em: 13 de março de 2023.

RIBEIRO DE OLIVEIRA SILVA, José Antonio. **A COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL: NEXO CAUSAL E CONCAUSAL.** Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Volume 9, nº 88, p. 117-138, maio de 2020. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2020>. Acesso em: 07/03/2023.

SCHUELER, Paulo. **O que é uma pandemia.** Disponível em:

<https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia#:~:text=Segundo%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%2C%20pandemia%20%C3%A9,sustentada%20de%20pessoa%20para%20pessoa>. Acesso em: 16 de Fevereiro

SIMÃO, Raimundo. **TRT7-Entrevista Raimundo Simão: o que é acidente de trabalho e quais os tipos mais comuns? e quais são aqueles que, embora não o sejam, se equiparam ao acidente de trabalho?.** 2018. Disponível em:

https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes_e_midia/documentos/entrevista_raimundo_simao.pdf. Acesso em: 25 de março de 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Justiça do Trabalho reconhece morte por Covid-19 como acidente de trabalho - a indenização será de R\$200 mil.** Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-morte-por-covid-19-como-acidente-de-trabalho-indenizacao-sera-de-r-200-mil>. Acesso em: 22 de março de 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Contágio de motorista de ambulância por covid-19 é reconhecido como doença ocupacional.** 2020. Disponível em:

http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/id/8426660. Acesso em: 15 de Março de 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Covid-19: sem prova de contaminação no trabalho, auxiliar de frigorífico não será indenizado.** Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/-/covid-19-sem-prova-de-contamina%C3%A7%C3%A3o-no-trabalho-auxiliar-de-frigor%C3%ADfico-n%C3%A3o-ser%C3%A1-indenizado>. Acesso em: 10 de março de 2023.

U.S. Department of Labor Office of Workers' Compensation Programs (OWCP) Division of Federal Employees' Compensation (DFEC). **Claims under the federal employees' compensation act due to the 2019 novel Coronavirus (COVID19)** [Internet] [cited 2020 July 17]. Disponível em: <https://www.dol.gov/owcp/dfec/InfoFECACoverageCoronavirus.htm> 2020; 2020. Acesso em: 27 de março de 2023.

VÁRIOS AUTORES. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020. Disponível em:

http://www.abmtrab.com.br/arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf.

Acesso em: 02 de março de 2023.

WHO/ILO: **joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report**. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_820318/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 de março de 2023.