

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

GABRIELLE MONTEIRO SANTANA

**OS EFEITOS JURÍDICOS DA CONTAMINAÇÃO DO TRABALHADOR PELA
COVID-19 NO LOCAL DE TRABALHO**

SANTA RITA – PB

2021

GABRIELLE MONTEIRO SANTANA

**OS EFEITOS JURÍDICOS DA CONTAMINAÇÃO DO TRABALHADOR PELA
COVID-19 NO LOCAL DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas
da Universidade Federal da Paraíba como
exigência parcial da obtenção do título de Bacharel
em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira Moura

SANTA RITA – PB

2021

S232e Santana, Gabrielle Monteiro.

Os efeitos jurídicos da contaminação do trabalhador
pela COVID-19 no local de trabalho / Gabrielle Monteiro
Santana. - Santa Rita/PB, 2021.

64 f.

Orientação: Paulo Vieira Moura.
TCC (Graduação) - UFPB/DCJ.

1. Pandemia. 2. COVID-19. 3. Acidente de trabalho. 4.
Responsabilidade indenizatória do empregador. 5. Teoria
da responsabilidade. 6. Poder Judiciário. I. Moura,
Paulo Vieira. II. Título.

GABRIELLE MONTEIRO SANTANA

**OS EFEITOS JURÍDICOS DA CONTAMINAÇÃO DO TRABALHADOR PELA
COVID-19 NO LOCAL DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas
da Universidade Federal da Paraíba como
exigência parcial da obtenção do título de Bacharel
em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira Moura

Data de aprovação: ____/____/_____

Prof. Dr. Paulo Vieira Moura
(Orientador)

Profa. Ms. Adriana dos Santos Ormond
(Examinadora)

Prof. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro
(Examinador)

SANTA RITA – PB
2021

Dedico este trabalho aos meus pais, Flaviana Marques Monteiro e Romênio Santana da Silva, pelo amor, cuidado e atenção que me transmitiram por toda minha vida e, por em meio a tantas dificuldades, me possibilitarem a educação e ensino que foram essenciais para minha formação como ser humano e profissional.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por me conceder a oportunidade de conquistar um dos meus maiores sonhos e por ter sido minha fonte de força nos momentos mais difíceis. Sem Ele, eu nada seria.

Agradeço à minha mãe, Flaviana Marques Monteiro, por todo amor que me foi transmitido durante toda a minha vida, bem como por ter sido minha maior fonte de incentivo para os estudos e para lutar pelos meus objetivos. Mãe, tenho certeza que se não fosse pela senhora, eu não seria metade de quem sou hoje. Eu te amo!

Agradeço ao meu pai, meu melhor amigo e meu maior fã, Romônio Santana da Silva, que esteve comigo em todos os momentos, me transmitindo todo amor, carinho, atenção e cuidado que eu precisava. Tenho certeza que se não fosse por ele, não conseguiria chegar tão longe. Pai, eu te amo de todo meu coração e essa conquista só foi possível por sua causa.

Agradeço a toda minha família, em especial minha avó Maria Santana da Silva e minha madrinha, minha segunda mãe, Marinalva Santana da Silva, por todo apoio e incentivo para alcançar meus sonhos, por todas as palavras de fé e orações intencionadas e também por me ensinarem o real significado de família.

Agradeço ao meu amor e meu maior parceiro, Glauber Emerson Cavalcante Cardoso Filho, por todo apoio e compreensão, por ter acreditado em mim até mesmo quando eu não acreditava e, principalmente, por me mostrar que as conquistas são melhores quando partilhadas.

Agradeço aos meus amigos, em especial Swyenne Tavares e Luís Augusto, por terem sido meus companheiros durante toda a trajetória árdua da graduação. Agradeço por todos momentos de alegria e por permanecerem ao meu lado nos momentos mais difíceis.

Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Paulo Vieira Moura pela paciência, dedicação e ensinamentos dispendidos. Agradeço também a todos os professores que tive durante a graduação, por contribuírem de alguma forma para essa conquista.

Por fim, agradeço a todos aqueles que me ajudaram a trilhar essa caminhada de forma mais leve e contribuíram para a conquista desse sonho.

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade analisar os efeitos jurídicos da contaminação do trabalhador pela COVID-19 no local de trabalho. Com o surgimento da pandemia causada pelo SARS-CoV-2 no final de 2019 e início de 2020, novas demandas sociais ganharam espaço no país, inclusive nas relações trabalhistas. Além de todos os desafios enfrentados em decorrência da crise econômica, destacou-se a importância do dever do empregador em cumprir as normas de saúde e de segurança no trabalho de forma a proteger o trabalhador de eventuais adoecimentos decorrentes do labor, os chamados acidentes de trabalho. Assim, analisou-se a possibilidade de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho, com base, respectivamente, na Medida Provisória nº 927/2020 publicada em 22 de março de 2020, na decisão do Supremo Tribunal Federal em face das ADI's 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354 proferida em 29 de abril de 2020, e por fim, em relação às previsões trazidas pela Lei nº 8.213/91. O estudo foi realizado através de pesquisa bibliográfica mediante doutrinas, revistas, artigos científicos, além de normas, jurisprudências e lei, uma vez que a partir desses elementos buscou-se elucidar os possíveis efeitos decorrentes do acometimento do trabalhador pela COVID-19 no local de trabalho. Concluiu-se o estudo com a recepção da possibilidade de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho, a qual além de acarretar o direito do trabalhador ao percebimento de benefício previdenciário, estabilidade provisória e depósitos de FGTS durante o período de afastamento, também ensejará na responsabilidade indenizatória do empregador pelos danos provocados ao empregado, sendo imprescindível a conduta ativa do Poder Judiciário na análise de cada caso concreto.

Palavras-chave: Pandemia. COVID-19. Acidente de trabalho. Responsabilidade indenizatória do empregador. Teoria da responsabilidade. Poder Judiciário.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the legal effects of COVID-19 contamination of the worker in the workplace. With the emergence of the pandemic caused by SARS-CoV-2 at the end of 2019 and the beginning of 2020, new social demands gained ground in the country, including in labor relations. In addition to all the challenges faced related to the economic crisis, the importance of the employer's duty to comply with occupational health and safety standards in order to protect the worker from possible illnesses resulting from work, the so-called accidents at work. Thus, the possibility of classifying COVID-19 as a work accident was analyzed, based, respectively, on Provisional Measure No. 927/2020 published on March 22, 2020, in the decision of the Federal Supreme Court in the face of ADI's 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 and 6354 issued on April 29, 2020, and finally, in relation to the provisions brought by Law No. 8.213/91. The study was carried out through bibliographical research, through doctrines, magazines, scientific articles, in addition to norms, jurisprudence, and law, since from these elements we sought to elucidate the possible effects arising from the involvement of the worker by COVID-19 in the workplace. The study concluded with the reception of the possibility of classifying COVID-19 as a work accident, which in addition to entailing the worker's right to receive social security benefit, temporary stability, and comma deposit of FGTS during the period of absence, will also lead to indemnity liability of the employer for damages caused to the employee, being essential the active conduct of the Judiciary in the analysis of each concrete case.

Keywords: Pandemic. COVID-19. Work accident. Employer's Indemnity Liability. Theory of responsibility. Judicial power.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 A PANDEMIA DA COVID-19.....	11
3 A PANDEMIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL.....	13
4 A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020.....	19
4.1 A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020 E AS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE A COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL.....	23
4.2 ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO ACIDENTE DE TRABALHO À LUZ DA LEI Nº 8.213 E OS EFEITOS JURÍDICOS PROVENIENTES.....	30
5 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS CASOS DE CONTAMINAÇÃO E MORTE DO EMPREGADO PELA COVID-19.....	40
5.1 O DEVER DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR.....	43
5.2 O PAPEL DO JUDICIÁRIO NOS JULGAMENTOS ACERCA DO ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE INDENIZATÓRIA CIVIL-TRABALHISTA DO EMPREGADOR.....	47
5.3 ANÁLISE DA RECENTE DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO.....	49
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

A mutabilidade é inerente ao direito, já que com o surgimento de novos contextos sociais, há também novas demandas jurídicas, as quais ensejam na necessidade de adaptação do Estado para resolvê-las. Desde o final de 2019, o mundo enfrenta uma nova realidade nunca vivenciada pela sociedade moderna: a pandemia¹ provocada pelo SARS-CoV-2², declarada pela Organização Mundial de Saúde em 11 de março de 2020.

Diante da alta carga de transmissibilidade e letalidade do novo corona vírus³, o mundo teve que se adequar à nova realidade para evitar a contaminação em massa dos indivíduos, e por conseguinte, diminuir o número de vítimas da doença provocada por ele, a COVID-19⁴. Essa adaptação consistiu na adoção de diversas medidas de enfrentamento: uso de máscara facial obrigatório, utilização de álcool em gel, suspensão temporária de atividades e o distanciamento social.

No Brasil não foi diferente, já que antes mesmo do registro do primeiro caso da doença, em 26 de fevereiro de 2020, o estudo de alternativas preventivas para enfrentar e evitar o alastramento da doença no país ganhou destaque entre as autoridades públicas, o que culminou na publicação da Lei nº 13.979/2020 de 6 de fevereiro de 2020, responsável por prever medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. (BRASIL, 2020c)

A partir dessas disposições, após o registro dos primeiros casos no país, os governos estaduais e municipais passaram a adotar as medidas que melhor se adequavam no limite da circunscrição do estado e município que governavam. Em que pese as tentativas do Poder Executivo e Legislativo em evitar as consequências da doença no país, a sociedade brasileira sofreu com os efeitos nos diversos âmbitos sociais.

Considera-se que esses efeitos perpassaram pelo individual e pelo coletivo e culminaram em um fato gerador comum: a crise econômica instalada no país com a pandemia da COVID-19. Com o isolamento social adotado no Brasil como medida para evitar a transmissão do vírus, diversas empresas foram obrigadas a cessar o funcionamento ainda que temporariamente, o

¹Disseminação mundial de uma doença. (SCHUELER, 2021)

²Betacoronavírus identificado em pessoas contaminadas pela COVID-19; Nova cepa do coronavírus. (CESPEDES; SOUZA, 2020)

³Família de vírus responsável por provocar doenças em animais e pessoas, especialmente infecções respiratórias. (SANTA CATARINA, 2021)

⁴Infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2. (TESINI, 2021)

que, inevitavelmente, provocou a diminuição da circulação de capital e uma ameaça à continuidade das relações trabalhistas e das atividades comerciais e empresariais no país.

Assim como os diversos âmbitos da sociedade, as relações trabalhistas também foram modificadas para se adequarem ao novo contexto pandêmico vivenciado no país. Dessa forma, o chefe do Poder Executivo Federal, Jair Messias Bolsonaro, editou duas medidas provisórias: a Medida Provisória nº 927/2020 e a Medida Provisória nº 936/2020, as quais dispunham sobre medidas trabalhistas de enfrentamento às consequências da doença nas relações de trabalho.

É certo, no entanto, que apesar da necessidade de adoção de medidas trabalhistas para garantir a continuidade das atividades econômicas e dos vínculos empregatícios, já que ambos se correlacionam, é fundamental também a garantia de proteção aos trabalhadores que continuaram a trabalhar durante a pandemia, expostos diretamente ao vírus ou não, já que neste último caso o risco à contaminação ainda existe, mesmo que indiretamente.

Assim, o presente trabalho analisou os efeitos jurídicos da contaminação do trabalhador pela COVID-19 no local de trabalho, reconhecendo a possibilidade de enquadramento desses casos como acidente de trabalho, e assim, elucidando os efeitos previdenciários, trabalhistas e cíveis com ênfase na responsabilidade indenizatória do empregador.

A relevância desse tema ganha espaço no Brasil devido ao grande número de contaminados e de trabalhadores acometidos pela doença, o que levanta a importância do dever do empregador em cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, principalmente diante da pandemia vivenciada no país.

Essa análise se faz necessária já que, conforme dito, além da adoção de medidas para mitigar os efeitos da crise econômica instalada no país, é essencial a manutenção de garantias, principalmente aos hipossuficientes, como os trabalhadores, subsistindo a essencialidade da proteção à saúde e segurança, já que, em sua maioria, esses indivíduos estão expostos ao risco de contaminação pelo vírus durante a pandemia.

O problema de pesquisa subsiste em razão das consequências trazidas pela pandemia da COVID-19, principalmente nas relações trabalhistas, sendo necessária a análise não apenas quanto ao aspecto econômico, mas também quanto aos aspectos dos direitos fundamentais e individuais do trabalhador, em especial a proteção à saúde e à segurança no ambiente de trabalho, principalmente durante um contexto pandêmico nunca vivenciado.

Assim, o presente trabalho investiga a possibilidade de enquadramento da contaminação pelo SARS-CoV-2 no local de trabalho como acidente de trabalho, analisa a importância da proteção à saúde e segurança do trabalhador no contexto da pandemia da COVID-19 e examina a possibilidade de responsabilização indenizatória dos empregadores nos casos de

contaminação e/ou morte dos trabalhadores em decorrência da contaminação pela COVID-19 no local de trabalho, sendo apresentada, inclusive, análise de decisão nesse sentido.

No que concerne à metodologia, o estudo foi realizado através de pesquisa bibliográfica de livros, revistas, publicações avulsas, imprensa escrita, além de normas, jurisprudência e lei. A pesquisa caracteriza-se como explicativa e exploratória com abordagem qualitativa, visto que busca investigar as hipóteses de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho e os efeitos jurídicos pertinentes, além de ressalvar a importância da proteção à saúde e à segurança do empregado no contexto de pandemia.

Neste diapasão, organizou-se o presente estudo em quatro capítulos distintos. No primeiro capítulo foi exposta a pandemia provocada pelo SARS-CoV-2, com apresentação de conceitos técnicos e dados acerca da doença no mundo e no Brasil, bem como as medidas adotadas para contenção do alastramento da doença.

No capítulo seguinte, discutiram-se as repercussões da pandemia da COVID-19 nas relações trabalhistas no país, sendo elucidadas as medidas de enfrentamento trazidas pelos instrumentos normativos, a Lei nº 13.979/2020, a Medida Provisória nº 927/2020 e a Lei nº 14.020/2020, antiga Medida Provisória nº 936/2020, adotadas para fins de promover a continuidade dos vínculos empregatícios, bem como as consequências dessas medidas.

No terceiro capítulo, destrinchou-se a Medida Provisória nº 927/2020 e as opiniões sobre o referido instrumento regulamentar nas esferas trabalhistas. Posteriormente, analisou-se o afastamento da possibilidade de enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional com base na referida medida e as mudanças trazidas pela decisão do Supremo Tribunal Federal quanto à suspensão da eficácia do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020. Ainda no mesmo capítulo, analisou-se a possibilidade de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho à luz das disposições da Lei nº 8.213/91 e os efeitos jurídicos desse enquadramento.

No quarto e último capítulo, foram trazidos os aspectos relativos à responsabilidade indenizatória do empregador nas hipóteses de acometimento do trabalhador por acidente de trabalho decorrente da contaminação pelo SARS-CoV-2. Ainda, frisou-se a importância do dever de proteção à saúde e à segurança do empregado, principalmente em um contexto de pandemia.

Por fim, no último capítulo, foi destacada a importância do Poder Judiciário nas demandas relativas à matéria, sendo apresentada decisão que demonstra a necessidade de análise do caso concreto para fins de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho e todos os efeitos jurídicos provenientes.

2 A PANDEMIA DA COVID-19

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial de Saúde teve conhecimento dos primeiros indícios do que seria, posteriormente, considerada uma pandemia. O número significativo de casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular na China e o desconhecimento pela comunidade médica sobre a doença e as formas de tratamento, assustavam a sociedade como um todo, que temia pelas possíveis consequências do eventual alastramento da doença no mundo.

Rapidamente, as autoridades chinesas identificaram uma nova cepa⁵ do já conhecido coronavírus, o qual, até então, era responsável por causar apenas resfriados comuns nos humanos. Todavia, com os sintomas manifestados pela nova variante do vírus⁶ e o rápido agravamento do quadro de saúde dos contaminados, a atenção da comunidade médica mundial se voltou para o vírus que foi denominado SARS-CoV-2, responsável por transmitir a COVID-19.

De acordo com o Chefe do Laboratório de Pesquisa em Imunização e Vigilância em Saúde do Instituto Nacional de Infectologia Evandro Chagas, o médico infectologista Dr. Alberto dos Santos Lemos e o também médico infectologista Dr. Leonardo Flávio Nunes dos Santos, o SARS-Cov-2 é transmitido entre as pessoas através de gotículas salivares ou através de objetos contaminados que entram em contato com o indivíduo através das mucosas. (LEMOS, 2020, p. 19)

A situação ganhou proporções ainda maiores quando os limites territoriais da doença ultrapassaram o continente asiático, atingindo a Europa, e mais tarde, a América. No Brasil, o primeiro caso foi confirmado em 26 de fevereiro de 2020, no estado de São Paulo, após um homem, em retorno de viagem para Itália, apresentar os primeiros sintomas da doença e ter sido internado no Hospital Israelita Albert Einstein, testando positivo posteriormente. (UNA-SUS, 2020)

Os sintomas mais comuns da doença variam de acordo com a gravidade do quadro de saúde do paciente, o qual pode manifestar: febre, tosse seca, cansaço, dores, desconfortos, dor de garganta, diarreia, vômito, dor de cabeça, perda de paladar ou olfato, e nos casos mais graves, dificuldade de respirar ou falta de ar, dor ou pressão no peito e perda de fala e/ou movimento. Ressalta-se ainda que há registros de casos assintomáticos, aqueles que testam positivo para a

⁵Variante ou grupo de variantes dentro de uma linhagem que já se comportam de forma distinta do vírus original. (G1, 2021b)

⁶Pequenos agentes infecciosos acelulares. (VÍRUS, [201-?] década provável]

COVID-19 laboratorialmente, no entanto não apresentam sintomas, ou seja, transmitem a doença sem sequer saber que estão contaminados. (BRASIL, 2021b)

Menos de um mês depois da confirmação do primeiro caso no país, em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu a pandemia da doença provocada pelo novo coronavírus, a COVID-19. De acordo com a organização supracitada, a pandemia é:

A disseminação mundial de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia, surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa. (SHUELER, 2021, *on-line*)

Com a decretação pela OMS do quadro de pandemia, os países iniciaram o estudo e a adoção de medidas de contenção e prevenção da transmissão do SARS-CoV-2. No Brasil, mediante o Decreto Legislativo nº 6 de 2020, foi decretado estado de calamidade pública⁷ (BRASIL, 2020a), sendo adotado o isolamento social com o fechamento das atividades não-essenciais, o incentivo do uso de álcool-gel e de lavar bem as mãos, além do uso obrigatório de máscara facial.

No entanto, os números demonstram que as medidas não foram suficientes para contenção do número de casos e mortes no país. Até a data de elaboração do presente trabalho, já com a vacinação em andamento da grande maioria dos grupos da sociedade brasileira, o país conta com o registro de 20.958.899 casos e 585.174 mortes pela COVID-19 (ROCHA, 2021), o que demonstra que as consequências da pandemia provocada pelo SARS-CoV-2 atingiu e continua a atingir o país substancialmente.

Assim, necessário se faz pontuar que a pandemia da COVID-19 bem como as medidas de prevenção adotadas, ensejou diversas consequências na sociedade brasileira, não só apenas à saúde dos brasileiros, mas também no âmbito econômico, social e, principalmente, trabalhista, o qual será estudado no presente trabalho.

⁷Desgraça pública; desastre, catástrofe. (DICIO, [201-?] década provável)

3 A PANDEMIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

Com o avanço da pandemia no país, as mudanças nas diversas relações sociais se tornaram inevitáveis: as instituições educacionais adotaram o modelo de ensino à distância, as fornecedoras de produtos e serviços aderiram em sua grande maioria ao *delivery* e aos serviços a domicílio, bem como os empregadores adotaram alternativas para garantir a continuidade das atividades e dos vínculos empregatícios existentes.

Diante do novo quadro de crise instaurado no país, o Poder Legislativo e o Poder Executivo promoveram disposições legais a fim de mitigar as consequências da pandemia no país. Assim, em 6 de fevereiro de 2020 foi publicada a Lei nº 13.979/2020, responsável por dispor sobre as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019 (BRASIL, 2020c), a qual em seu art. 2º dispunha sobre a conceituação de isolamento social e quarentena durante a pandemia:

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

Parágrafo único. As definições estabelecidas pelo Artigo 1º do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020, aplicam-se ao disposto nesta Lei, no que couber.

O art. 3º da Lei 13.979/2020 foi responsável por elencar as medidas de enfrentamento de forma geral no país:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

a) exames médicos;

b) testes laboratoriais;

c) coleta de amostras clínicas;

d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou

e) tratamentos médicos específicos;

IV - estudo ou investigação epidemiológica;

V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver;

VI - restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos;

VII - requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa; e

VIII - autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa, desde que:

a) registrados por autoridade sanitária estrangeira; e

b) previstos em ato do Ministério da Saúde. (BRASIL, 2020c)

Apesar de todas as medidas dispostas, a que ganhou destaque para diminuir o alastramento da doença no país foi o isolamento social. A diminuição do trânsito de pessoas entre os mais diversos locais, como instituições de ensino, salões de beleza, academias, comércio e empresas tinha como objetivo mitigar o número de contaminados e, assim, desafogar as unidades de saúde para que todos pudessem ter assistência médica, principalmente aqueles acometidos de forma mais grave pela doença.

O isolamento social, aliado à detecção precoce da doença, foi, portanto, a maior arma da China no combate a esse poderoso vírus, de fácil contágio e de alta letalidade para pessoas integrantes dos grupos de risco (idosos, imunodeficientes, asmáticos, diabéticos, fumantes, portadores de doenças do coração e outras doenças preexistentes), especialmente pelos efeitos violentos que produz no sistema respiratório. (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020, p. 16)

Em pesquisa realizada pelo professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Eduardo Lima, publicada em 12/05/2020 pela Agência Brasil – Rio de Janeiro, após análise das medidas adotadas nas regiões sul e norte do país, constatou-se que com a adoção de medidas mais rigorosas de restrição, o avanço da doença era substancialmente menor, por exemplo: na região norte, que teve menor aplicação do isolamento social na prática, o aumento do número de mortes chegava a 20%, enquanto na região sul, que adotou com maior rigor o isolamento social, o aumento era de apenas 10%. (CAMPOS, 2020)

Já em estudo coordenado pelo Centro Conjunto Brasil-Reino Unido para Descoberta, Diagnóstico, Genômica e Epidemiologia de Arbovírus (CADDE), publicado em 24 de julho de 2020, pelo Jornal da Universidade de São Paulo (USP), o isolamento social foi responsável por diminuir a taxa de transmissão de 3 para 1,6 por pessoa infectada, mesmo que adotado após o alastramento do vírus no país. (BERNARDES, 2020)

A diminuição do número de contaminados só foi possível a partir do fechamento dos diversos estabelecimentos no país, que contribuiu para conter a doença e promover a conscientização dos indivíduos sobre a gravidade da crise sanitária que se estava enfrentando

no mundo, bem como da necessidade de aderir a medidas para preservar a saúde de todos. (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020, p. 22)

Por outro lado, o isolamento social acarretou também reflexos negativos nas relações sociais, principalmente na esfera trabalhista, tendo em vista que implicou no fechamento dos diversos empreendimentos e na suspensão, ainda que temporária, de suas atividades. Logo, a economia entrou em declínio e os vínculos empregatícios passaram a ser ameaçados de rompimento, o que gerou uma instabilidade em toda a sociedade brasileira e levantou a necessidade de um Estado ativo na mitigação das consequências da pandemia tanto no âmbito da saúde, como também no econômico e no trabalhista.

No presente trabalho destacam-se as medidas aplicadas às relações trabalhistas. Dentre as alternativas adotadas pelos empregadores para garantir o efetivo isolamento social está o modelo de trabalho *home office*⁸, alternativa considerada essencial para manutenção dos vínculos empregatícios bem como a continuidade das atividades, ainda que de forma adaptada à nova realidade social vivenciada pelos trabalhadores e empregadores brasileiros.

De acordo com estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA), em abril de 2020, segundo Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise Covid-19, cerca de 46% das empresas adotaram o trabalho em casa durante a pandemia, 50% dessas consideraram que a adoção do *home office* superou as expectativas (MELLO, 2020), o que demonstra a grande receptividade do novo modelo de trabalho pelas figuras da relação trabalhista.

No entanto, apesar do sucesso da alternativa, a adoção do *home office* não conseguiu abranger todas as atividades desempenhadas no país, visto as especificidades de determinados ramos do mercado, o que ensejou a necessidade do fornecimento de outras alternativas aos empregadores, as quais encontraram amparo na Medida Provisória 927/2020 (BRASIL, 2020e) e na Lei nº 14.020/2020 (2020d).

A Medida Provisória 927/202 editada pelo presidente da República, Jair Bolsonaro, em 22 de março de 2020, dispunha sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da COVID-19: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. (BRASIL, 2020e)

⁸Trabalho realizado em casa. (SIGNIFICADOS, 2020)

A Lei nº 14.020/2020, de 6 de julho de 2020, trouxe medidas trabalhistas complementares ao enfrentamento da pandemia no país ao instituir o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda como instrumento para garantir o mínimo da subsistência para os cidadãos brasileiros, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e, por fim, a suspensão temporária do contrato de trabalho, muito utilizada pelos empregadores no país. (BRASIL, 2020d)

Vislumbra-se que o Poder Executivo e Poder Legislativo se incumbiram de apresentar meios alternativos a fim de garantir a continuidade das atividades empresariais e, assim, reduzir os riscos vinculados aos empregadores, bem como garantir a continuidade dos vínculos empregatícios, já que o desemprego ameaçava assolar o país significativamente.

De acordo com avaliação realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em março de 2020, a crise econômica e trabalhista decorrente da pandemia da COVID-19 poderia acarretar aumento do desemprego global em mais de 25 de milhões. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020). No Brasil essa previsão se concretizou, mediante levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que constatou que em setembro de 2020 o país contava com 13,5 milhões de desempregados com uma taxa de desemprego em 14%, o que demonstra a gravidade da crise econômica, social e trabalhista provocada pela pandemia da COVID-19. (SILVEIRA, 2020)

Por outro lado, além das questões relativas ao engessamento da economia no país e o desemprego em massa que ameaçava as diversas classes trabalhistas, outro tema ganhou destaque em virtude do grande número de trabalhadores contaminados e afastados do trabalho pela COVID-19: a proteção constitucional à saúde e à segurança do empregado no meio ambiente laboral no contexto da pandemia.

A importância da discussão desse tema é demonstrada pelo grande número de trabalhadores afastados pela doença. Em pesquisa realizada pelo Observatório Digital de Segurança e Saúde no Trabalho (MORENO, 2021), em parceria realizada entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), em 2020 cerca de 21 mil de trabalhadores se infectaram por COVID-19 exercendo tarefas em seu ambiente de trabalho.

Ainda, o diretor da Escola Nacional de Saúde Pública da FIO CRUZ, Sérgio Castro, destacou o aumento da mortalidade pela doença entre trabalhadores dos serviços essenciais ao apontar o aumento de mortes, por exemplo, de motoristas de caminhão entre 2019 e 2020, que passou de 300 para 600 óbitos. (MORENO, 2021)

Os dados demonstram que a pandemia do novo coronavírus trouxe consequências além da esfera econômica para o país, visto que com o grande número de trabalhadores contaminados, levantou a problemática da contaminação em massa dessas figuras, partes hipossuficientes da relação trabalhista, no ambiente de trabalho e o dever do empregador em aderir alternativas para contornar a situação e evitar o máximo de acometimento dos empregados pela doença.

Garcia (2021, p. 19) destaca a importância da proteção aos trabalhadores que continuaram exercendo as atividades profissionais durante o período da pandemia:

É importante tomar medidas que assegurem a renda econômica e os meios de subsistência de todos os trabalhadores, de modo que tenham igualdade de condições para cumprir as medidas de contenção e proteção durante a pandemia, bem como condições de acesso à alimentação e outros direitos essenciais. As pessoas que tenham de seguir realizando suas atividades profissionais devem ser protegidas dos riscos de contágio do vírus e, em geral, deve-se dar adequada proteção ao trabalho, salários, liberdade sindical e negociação coletiva, pensões e demais direitos sociais interrelacionados com âmbito trabalhista e sindical.

Muitos empregadores adotaram as medidas promovidas pelo Poder Executivo e pelo Poder Legislativo, principalmente o isolamento social, através da adoção do trabalho remoto, revezamento de trabalhadores no trabalho presencial, fornecimento de férias coletivas ou ainda suspensão do contrato de trabalho. Todavia, parte destes não conseguiram aplicar eficazmente o isolamento social em questão, em virtude da natureza essencial da atividade desenvolvida ou, ainda, pelo receio das consequências da crise econômica em caso de paralisação total ou parcial das atividades.

No entanto, não importam os motivos que ensejaram a continuidade das atividades pelos empregadores no contexto da pandemia, é certo que essa conduta expôs o trabalhador a riscos inimagináveis. Esses riscos, conforme prevê o art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é de incumbência do empregador, quem na hipótese em questão, deverá ser responsável por aderir às medidas de prevenção à COVID-19 no ambiente de trabalho, bem como se responsabilizar por eventuais danos provocados ao empregado contaminado pela doença no ambiente de trabalho.

Dentre as mudanças trazidas pela pandemia da COVID-19, há a maior responsabilização do empregador em aderir alternativas com fins de adequar o meio ambiente laboral ao novo contexto de crise, principalmente com maior observância às normas de medicina e segurança do trabalho. (ALENCAR, 2020)

Tem-se, portanto, que em nenhuma hipótese o capitalismo deve se sobrepor à vida, ainda que a economia seja necessária, não deve e não pode ser sobreposta em relação à saúde e à vida das pessoas. (ALENCAR, 2020)

Conclui-se que as consequências da pandemia pela COVID-19 perpassam por diversos aspectos, seja acerca da necessidade de medidas para garantir a continuidade das atividades empresariais e das relações trabalhistas de modo a conter a crise financeira no país ou, ainda, pelo destaque à importância da proteção à saúde e à segurança do trabalhador.

Assim, os empregadores são obrigados a se adaptarem perante o novo quadro econômico e social do país, já que possuem a responsabilidade e o dever de adotarem medidas para garantir a continuidade das atividades, bem como a manutenção dos contratos de trabalho.

Por outro lado, além de toda a atenção para a garantia da continuidade das atividades econômicas e dos empregos no país, há que se considerar a essencialidade da proteção garantida constitucionalmente à saúde e à segurança do trabalhador, principalmente aqueles que laboram para empresas que não conseguiram aderir às medidas preventivas propostas.

Logo, é explícito que as consequências da pandemia da COVID-19 não se limitam unicamente à questão econômica nas relações trabalhistas, mas também quanto à necessidade de garantia à proteção constitucional da saúde e da segurança dos trabalhadores, que foram substancialmente expostos aos riscos da contaminação pela doença no ambiente de trabalho.

4 A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

A medida provisória é uma espécie normativa disciplinada pelo art. 62 da Constituição Federal de 1988, o qual prevê em seu *caput*, que nas hipóteses de relevância e urgência, o chefe do Poder Executivo da esfera federal poderá adotar tal medida, que terá força de lei e deverá ser apreciada de imediato pelo Congresso Nacional. (BRASIL, 1988)

Considera-se que a medida provisória tem por objetivo regulamentar situações que necessitam de disposições com efeitos imediatos, isto é, que não podem esperar o procedimento legislativo ordinário do país. Ademais, diante do caráter urgente e relevante e por se dizer desburocratizado, a referida espécie normativa tem prazo de validade de 60 dias, prorrogável, para ser convertida em lei, o que caso não aconteça, implicará em perda de eficácia.

Diante do caráter urgente e relevante, necessário para o cabimento da publicação da medida provisória, assim como o prazo determinado de validade, o Congresso Nacional possui o dever imediato de apreciá-la, convertendo-a ou não em lei.

Moraes (2020, p. 515) traz essa lição ao afirmar que:

A medida provisória é simbolizada como ato normativo primário, expedido pelo Presidente da República, no caso de relevância e urgência, e exposto à deliberação do Congresso Nacional, perdendo a sua eficácia se não for convertida em lei no prazo de 60 dias, cumprindo a este disciplinar as relações jurídicas originadas daquela, à luz do art. 62 da CRFB.

A edição da medida provisória, portanto, não poderá ser discricionariedade do Poder Executivo, tendo em vista a necessidade da presença dos pressupostos legais de relevância e urgência, os quais demonstrarão que a não regulamentação imediata acarretará efeitos para a sociedade e para o interesse público.

Sobre o tema, assim se expressa Ferreira Filho (2020, p. 181):

A medida provisória pressupõe “relevância e urgência”. Literalmente, pois, reclama uma cumulação de condições – a de urgência e uma de relevância. Em síntese, pode-se sustentar que a medida provisória foi prevista para o caso de uma urgência qualificada pela relevância. Ou seja, como instrumento de uma legiferação de urgência.

A decretação de calamidade pública no Brasil em decorrência da pandemia do novo coronavírus trouxe à tona o status de urgência e relevância a ensejar o dever do Poder Executivo em tomar medidas imediatas de contenção das consequências da nova crise econômica, social e trabalhista instalada no país.

Diante da suspensão de atividades e da necessidade do isolamento social, o empregador precisava de alternativas para conseguir manter o funcionamento de seus estabelecimentos e os vínculos empregatícios, visto a drástica diminuição do auferimento de receitas. Por outro lado, tais medidas não poderiam representar uma ameaça aos direitos trabalhistas já previstos na legislação.

Assim, o presidente da República, Jair Bolsonaro, em 22 de março de 2020 editou a Medida Provisória n.º 927/2020 (BRASIL, 2020e) visando trazer meios alternativos ao ordenamento jurídico, de modo que os empregadores em meio à crise econômica instalada pela pandemia do novo coronavírus conseguissem preservar o seu empreendimento e sua renda.

Dentre as previsões da medida provisória, observa-se o disposto no art. 2º da referida medida, que dispunha acerca da possibilidade de ajuste individual escrito entre o empregador e o empregado para fins de garantir a manutenção do vínculo empregatício.

Sobre o referido dispositivo e diante da conjuntura nacional então vigente, Vília Bomfim Cassar se posiciona pela mitigação de princípios do direito do trabalho, nos seguintes termos:

Levando-se em conta que estamos vivendo uma situação emergencial, de força maior, decorrente da pandemia do coronavírus e que o objetivo é a proteção das empresas e dos postos de trabalho, a regra de exceção prevalece a interpretação do direito do trabalho deve ser analisada sob outra perspectiva. Assim, não mais prevalece, durante este período, o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, que deve ser mitigado. Da mesma forma, deve ser relativizado neste momento o princípio da primazia da norma coletiva e prestigiada a autonomia da vontade das partes comprovada pelo ajuste escrito entre patrão e empregado, salvo naquilo que pretender revogar direitos constitucionais ou ferir a Constituição ou em caso de comprovada coação. (CASSAR, 2020, *on-line*)

Faz-se necessário ressaltar que o art. 2º da Medida Provisória n.º 927/2020 autorizou a realização de acordo individual entre empregador e empregado, que teria preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais (BRASIL, 2020e), afastando, inclusive, a participação do sindicato na negociação.

A possibilidade de acordo individual sem a participação do ente sindical foi uma forma do Poder Executivo proteger o empregador dos riscos provenientes do negócio durante a pandemia, visto que possibilitou a adaptação das normas trabalhistas sem a necessidade de um procedimento burocrático e fiscalizatório frente ao sindicato.

Logo, essa disposição representou a diminuição do limite da flexibilização das normas trabalhistas, já que forneceu maior liberalidade ao empregador para impor condições ao empregado, que poderiam ensejar na supressão dos direitos trabalhistas.

Scalcon (2020, *on-line*) afirma que a pandemia da COVID-19 não pode ser utilizada como justificativa para descumprimento das normas jurídicas nos seguintes termos:

Outros tanto já afirmaram, em sentido análogo, que coronavírus não é desculpa para reduzir salários, não é salvo-conduto para demitir, não é licença para sonegar, muito menos justificativa automática para inadimplir. Em síntese: uma pandemia não afasta per se a incidência de regras jurídicas.

Portanto, a disposição legal do art. 1º da Medida Provisória n.º 927/2020 (BRASIL, 2020e) ao trazer a possibilidade de pactuação individual entre empregado e empregador sem a participação do sindicato, bem como a sobreposição desse acordo em relação as demais regulamentações trabalhistas, autorizou que os direitos trabalhistas obtidos pelo empregado fossem suprimidos durante a pandemia.

Além da possibilidade de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a medida provisória trouxe diversas alternativas a serem adotadas pelos empregadores no país, entre as quais encontra-se a previsão no art. 3º. Dentre essas medidas destacam-se: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, etc.

Entretanto, apesar do objetivo almejado pelo chefe do Executivo com a propositura dessa regulamentação, essa foi alvo de inúmeras críticas em decorrência da previsão de flexibilizações dos direitos trabalhistas, conforme exposto na hipótese de acordo individual entre as partes sem a participação do ente sindical.

A flexibilização é aplicada a partir da necessidade de adequação das normas trabalhistas para um novo contexto vivenciado pela sociedade, ou seja, é a conduta reativa para fins de adaptar as disposições trabalhistas às mudanças tecnológicas, sociais, econômicas, políticas e culturais decorrentes de uma nova realidade. (GHISLENI, 2006, p. 6)

A flexibilização é proposta nos momentos que o novo contexto social, econômico ou tecnológico enseja a necessidade de adequação das normas jurídicas, inclusive às disposições trabalhistas. (FOLLONE; HERINGER, 2020). Essa flexibilização pode ocorrer a partir da redução salarial, terceirização, contratos temporários além da sobreposição dos acordos firmados entre empregado e empregador à legislação. (CASSAR, 2010)

Todavia, esta não pode ser utilizada como instrumento de ameaça ou de exclusão aos direitos trabalhistas já conquistados, apesar de ser um fenômeno recorrente para adequação das normas às crises sociais que surgem com o tempo. Sobre a flexibilização de direitos trabalhistas, Bonna (2008, p. 65) conclui:

Tudo isso porque o atual estágio da civilização tem por escopo o contínuo progresso da proteção à pessoa humana, notadamente em seu matiz laborativo. Nesse cenário, exsurge o postulado da vedação do retrocesso como contundente barreira de contenção das práticas flexibilizantes que venham em sentido contrário, negativo, ao status sociojurídico do trabalhador.

Após breve análise do tema, entende-se que apesar de a flexibilização das normas trabalhistas ser aplicável, principalmente no atual contexto de pandemia, as regulamentações proferidas pelo Poder Executivo e Poder Legislativo não podem representar extinção de direitos trabalhistas já conquistados e que, como consequência, prejudiquem os trabalhadores.

Nesse sentido, o procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT), Márcio Amazonas se manifestou contrário à Medida Provisória n.º 927/2020 ao afirmar a necessidade de vigilância quanto à votação da medida pelo Congresso Nacional, para afastar eventuais inconstitucionalidades. (ROCHA, 2020)

Com mesmo posicionamento, a presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Noêmia Porto, considerou que a medida provisória retira o básico para subsistência e saúde dos trabalhadores ao afastar os instrumentos necessários para enfrentamento à pandemia. (ATUAL, 2020)

A Medida Provisória n.º 927/2020 dividiu opiniões entre os juristas brasileiros, bem como dividiu a própria sociedade, já que trouxe mudanças para as relações trabalhistas nunca vivenciadas.

Apesar da tentativa de mitigar os efeitos da crise econômica instalada, tem-se que, na verdade, a medida representou uma ameaça aos direitos trabalhistas, por exemplo, ao autorizar a livre pactuação entre empregado e empregador sobre as condições de trabalho no contexto de pandemia. Frente a uma possibilidade de desemprego, muitos trabalhadores foram forçados a renunciar direitos assegurados para garantir a continuidade do trabalho, o que demonstra a ineficácia social da referida medida.

Vislumbra-se, portanto, que a Medida Provisória n.º 927/2020, chamada “MP da morte” e “MP do extermínio” apesar de ter o objetivo de garantir a continuidade dos empregos durante a pandemia, na verdade, acarretou um acervo de críticas pelas consequências ocasionadas para o empregado. (SOUZA JUNIOR, 2020)

Com todo o exposto, entende-se que apesar do objetivo da Medida Provisória nº 927/2020 de apresentar alternativas para possibilitar ao empregador a continuidade das atividades e manutenção dos vínculos empregatícios no contexto da pandemia, através de flexibilizações das normas trabalhistas, a medida falhou, já que representou uma ameaça de supressão e extinção dos direitos trabalhistas já conquistados no país.

É explícito que a mencionada medida com a crise instalada no país buscou unicamente garantir a continuidade das atividades empresariais, ou seja, favoreceu os interesses dos empregadores e ignorou a necessária proteção ao trabalhador.

Ressalta-se que apesar da urgência e relevância surgida no Brasil com a decretação de calamidade pública pela pandemia da COVID-19, não remanescem justificativas para regulamentações supressivas de direitos trabalhistas, como o realizou a Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020e), visto que as garantias legais previstas para os trabalhadores possuem a finalidade principal de protegê-los.

Dessa forma, a crítica pelos operadores do direito do país acarretou a não conversão da medida em lei pelo Congresso Nacional, logo, essa perdeu sua validade em 19 de julho de 2020 (CAVALLINI, 2020). Entretanto, mesmo com a perda de eficácia, as disposições contidas na Medida Provisória nº 927/2020 acarretaram consequências que ainda são alvo de análises e discussões pelos juristas.

No presente trabalho, a despeito da Medida Provisória nº 927/2020 dispor com predominância em relação às alternativas para a manutenção dos contratos de trabalho no país, será a medida analisada à luz das disposições surgidas primordialmente acerca do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional e, ainda, sob a ótica da responsabilidade indenizatória civil-trabalhista do empregador nos casos de contaminação e morte do trabalhador.

4.1 A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020 E AS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE A COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Primordialmente, a Medida Provisória nº 927/2020 estabeleceu alternativas para manutenção dos contratos de trabalho no país, e em seu art. 29, no capítulo X, dispôs que, em regra, a contaminação pelo coronavírus não seria considerada de natureza ocupacional, salvo se comprovado o nexo causal. (BRASIL, 2020e)

Mediante simples leitura do dispositivo entende-se que o chefe do Poder Executivo determinou que os casos de contaminação pelo coronavírus, em regra, não seriam considerados como doenças ocupacionais, sendo necessária a comprovação do nexo causal, ou seja, a apresentação de provas cabais de que a contaminação ocorreu no local de trabalho.

A Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) em consonância com o disposto no Código de Processo Civil (BRASIL, 2015), dispõe no art. 818 que o ônus da prova incumbe: ao trabalhador, quando do fato constitutivo do seu direito e ao empregador, quanto à existência de

fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito, prevendo ainda a possibilidade de distribuição dinâmica do instituto nas hipóteses que a comprovação ficar a cargo de figura que tenha dificuldade ou impossibilidade de se desincumbir. (BRASIL, 1943)

Ao analisar o disposto no artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020e), é possível depreender que o Poder Executivo fixou, ainda que implicitamente, que caberia ao trabalhador na qualidade de quem suscita a contaminação pelo novo coronavírus no local de trabalho comprová-la.

Essa condição ensejou diversos debates na esfera trabalhista, tendo em vista que implicou na imposição do instituto jurídico da “ prova diabólica”⁹ à parte hipossuficiente da relação trabalhista, o empregado. De acordo com Lourenço (2015, p. 107), a prova diabólica ocorre quando há uma enorme dificuldade em comprovar o fato alegado.

A referida medida impôs ao trabalhador o ônus de comprovar quando foi contaminado e, ainda, que a contaminação ocorreu no local de trabalho. Essa comprovação acarreta ônus extremamente difícil para o trabalhador. Valença (2020) reconhece essa dificuldade de comprovação imposta ao empregado, ao considerar que nem mesmo os especialistas conseguem indicar com exatidão o momento de contaminação pela COVID-19.

Diante da transmissibilidade do coronavírus, a comprovação do momento de contaminação é dificílima, logo, ao impor o ônus ao empregado de sua comprovação, atribuiu-lhe uma tarefa praticamente impossível. (GEORGINI; RINALDI; NICOLAU, 2021)

Diante de uma pandemia com alto índice de contaminação, saber exatamente o momento e como ocorreu a contaminação para ensejar os efeitos inerentes à doença ocupacional não é uma tarefa fácil. Considera-se que essa foi uma forma da legislação proteger ainda mais o empregador dos riscos advindos do negócio, principalmente aqueles que não adotaram as medidas necessárias para proteção da saúde e da segurança dos seus empregados.

A análise do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020d) chega a mesma conclusão do exposto no tópico anterior do presente trabalho, qual seja que a referida medida provisória foi editada com o objetivo principal de favorecer os interesses dos empregadores.

Com a atribuição do ônus da prova ao empregado de comprovar o nexo de causalidade entre a contaminação pela COVID-19 e a atividade desempenhada ou local de trabalho para caracterização da natureza ocupacional da doença, a legislação impôs um óbice dificílimo à vítima da doença.

⁹De difícil ou impossível comprovação. (CABRAL; CANGUSSU, 2012).

Diante da dificuldade de comprovação da contaminação pela COVID-19 no local de trabalho, é certo que os empregadores estariam mais protegidos nas hipóteses de inobservância das medidas de prevenção nos estabelecimentos comerciais e empresariais. Portanto, atribuir o ônus da prova ao empregado foi uma forma do Poder Executivo trazer mais segurança ao empregador, já que, diante do modelo capitalista, a crise econômica era vista como motivo suficiente para desestabilização do comércio e do empresariado brasileiro.

Fica nítido que a finalidade da Medida Provisória nº 927/2020 foi unicamente proteger os interesses dos empregadores, através de flexibilizações trabalhistas, as quais se concretizavam mediante supressões dos direitos dos trabalhadores, bem como através do afastamento de eventuais consequências pelos riscos assumidos com a continuidade das atividades durante a pandemia.

Destaca-se que o art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020e), ao afastar a responsabilidade do empregador pelos riscos inerentes à continuidade das atividades desempenhadas durante a pandemia, contrariou a disposição prevista no art. 2º da CLT, que prevê que o empregador será responsável pelos riscos advindos da atividade econômica. (BRASIL, 1943)

Resende (2020, p. 199), acerca dos riscos assumidos pelo empregador, afirma que:

Se, por um lado, o empregador detém o poder de dirigir a prestação de serviços, determinando, por exemplo, o tempo, o modo e o local de trabalho, por outro lado, face oposta da mesma moeda, caberá ao empregador assumir integralmente os riscos do negócio (empreendimento), aí considerados inclusive os riscos do próprio contrato de trabalho celebrado com seus empregados.

Dentre os riscos a serem assumidos pelo empregador, inclui-se também o dever de adotar todas as medidas preventivas no ambiente de trabalho, a partir do cumprimento das normas de saúde e de segurança para fins de evitar que o trabalhador seja acometido por doenças decorrentes do labor. Ou seja, entende-se que o dispositivo ao atribuir o ônus de comprovar a contaminação pela COVID-19 ao trabalhador, lhe impôs uma condição difícil, por conseguinte, afastou mais facilmente a responsabilidade do empregador pelos riscos de contaminação dos trabalhadores pela doença em decorrência do trabalho e, portanto, contrariou o disposto no art. 2º da CLT.

Ademais, além de incumbir ao trabalhador o ônus de uma prova difícil ou até mesmo impossível, o dispositivo também impôs óbice àqueles profissionais que detinham a presunção de contaminação decorrente do trabalho, em virtude da exposição direta ao vírus durante o exercício de suas atividades, como é o caso dos profissionais de saúde.

Apesar de não ser objeto da presente pesquisa, faz-se necessário pontuar que a contaminação pela COVID-19 dos profissionais de saúde não foi alvo de tantas discussões pelos juristas brasileiros quanto a possibilidade de ser reconhecida a hipótese de acidente de trabalho, na classificação de doença ocupacional e todos os efeitos dela decorrentes, tendo em vista a presença do nexo técnico epidemiológico entre as atividades desempenhadas por esses profissionais e o contato direto com o vírus.

Essa alta exposição ao risco de contaminação pelo SARS-CoV-2 é demonstrada em pesquisa publicada por Valente (2020), a partir de balanço apresentado pelo Ministério da Saúde relativo ao período de março/2020 a agosto/2020, que constatou que cerca de 257 mil profissionais de saúde foram infectados pelo novo coronavírus, dos quais 226 vieram óbito.

Segundo Vega *et. al.* (2021, p. 7):

A COVID-19 é uma infecção altamente contagiosa, sendo que os profissionais de saúde apresentam maior risco para contaminação devido à exposição ocupacional durante o atendimento direto a pacientes com suspeita ou infectados. A probabilidade de infecção dos profissionais de saúde está relacionada ao tempo, grau e método de exposição aos pacientes com COVID-19 e à quantidade de vírus inalado.

Entende-se que os profissionais de saúde, pela maior exposição ao novo coronavírus, além das questões relativas à escassez de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) (BOCCHINI, 2020) e as longas jornadas de trabalho (LEONEL, 2021), ficaram mais suscetíveis de serem acometidos pela COVID-19 em relação aos trabalhadores das outras áreas, logo, necessitam da devida proteção legal.

Dessa forma, o art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020e) ao impor a regra de não enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional, atingiu também esses profissionais, visto que apesar de já possuírem a presunção do nexo de causalidade entre a contaminação pelo SARS-CoV-2 e as atividades laborais desempenhadas, necessitariam comprová-lo, o que como já dito, se trata de uma prova de extrema dificuldade.

A polêmica trazida pela redação do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020, além de impor ao empregado um ônus de prova de grande dificuldade ou até mesmo impossível, também trouxe o risco de uma postura menos vigilante por parte dos empregadores quanto à adoção das medidas de proteção e prevenção contra COVID-19 no ambiente de trabalho.

Diante da hipótese remota de enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional, como fixada pela referida medida, é certo que os empregadores tornariam a ser inobservantes quanto ao cumprimento das medidas de proteção à saúde e à segurança no âmbito de seus estabelecimentos, o que provocaria mais riscos para o empregado no meio ambiente laboral.

O debate acerca do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 sempre convergia a um ponto comum: o risco à saúde e à segurança do trabalhador numa pandemia, vez que esse era posto a trabalhar por necessidade, bem como por exigência e ordem dos próprios empregadores. Logo, fica nítido que a disposição dessa medida não estava em consonância com o dever legal de sempre prezar pela garantia dos direitos fundamentais.

Assim, em 29 de abril de 2020, o plenário do Supremo Tribunal Federal em julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade propostas pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT) (ADI 6342), pela Rede Sustentabilidade (ADI 6344), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6346), pelo Partido Socialista Brasileiro (ADI 6348), pelo Partido Comunista do Brasil (PCdoB), Pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e pelo Partido dos Trabalhadores (PT) (ADI 6349), pelo partido Solidariedade (ADI 6352) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (ADI 6354), decidiu por suspender dois trechos da Medida Provisória nº 927/2020, dentre eles o art. 29 da referida medida, conforme ementa do acórdão transcrita abaixo:

MEDIDA CAUTELAR NAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 E 6354. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO DO TRABALHO. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020. MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO 6/2020. NORMAS DIRECIONADAS À MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. ART. 29. EXCLUSÃO DA CONTAMINAÇÃO POR CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ART. 31. SUSPENSÃO DA ATUAÇÃO COMPLETA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. SUSPENSÃO DA EFICÁCIA DOS ARTS. 29 E 31 DA MP 927/2020. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA LIMINAR. 1. A Medida Provisória 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), de modo a permitir a conciliação do binômio manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia. 2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Precedentes. 3. Não se mostra razoável a diminuição da atividade fiscalizatória exercida pelos auditores fiscais do trabalho, na forma prevista pelo art. 31 da MP 927/2020, em razão da necessidade de manutenção da função exercida no contexto de pandemia, em que direitos trabalhistas estão sendo relativizados. 4. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia dos arts. 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020. (BRASIL, 2020h)

A decisão foi responsável por retirar a condição imposta pelo art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 de que para o enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional, seria necessário a comprovação pelo empregado do nexo de causalidade entre a contaminação e o trabalho exercido ou o local onde o labor se desenvolvia. (BRASIL, 2020e)

Acertadamente, o Supremo Tribunal Federal buscou, com a decisão proferida nas ADI's mencionadas, compatibilizar a regulamentação proferida no contexto da pandemia com os princípios inerentes às relações trabalhistas para garantir à proteção ao trabalhador, que, a partir do diploma do art. 29 em questão, estava ameaçada.

Prevaleceu o entendimento de que a previsão do art. 29 não se insere na finalidade da Medida Provisória 927/2020 de compatibilizar o valor social do trabalho, objetivando a manutenção do vínculo de emprego, “com a livre iniciativa, mantendo, mesmo que abalada, a saúde financeira de milhares de empresas”. O art. 29 da Medida Provisória 927/2020, ao prever que os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal, prejudicaria diversos “trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco. (GARCIA, 2021, p. 163)

Assis (2020, *on-line*) reconheceu a decisão da Suprema Corte como adequada, além de inferir que caso o art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 prevalescesse, os riscos à saúde e à segurança do trabalhador seriam maiores no contexto da pandemia:

Acredita-se, humildemente, que caminhou muito bem o STF, já que em alguns casos, será possível o enquadramento da doença como ocupacional e transferir esse ônus de provar ao empregado seria quase como uma prova diabólica, ou prova impossível, ainda mais em se tratando de uma transmissão comunitária. Além disso, a previsão legal poderia incentivar os empregadores a descumprir as normas de saúde e segurança do trabalho.

A decisão da Suprema Corte foi o início para diversas discussões acerca da possibilidade do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional, equiparada ao acidente de trabalho. Em um contexto de altos índices de contaminação, as notícias veiculadas nos diversos meios de comunicação levantavam a presunção que com a suspensão do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 e o afastamento do ônus da prova do empregado, a contaminação pela COVID-19 de qualquer trabalhador, automaticamente, seria considerada doença ocupacional passível de ensejar direitos como: indenização reparatória por parte do empregador, tanto no âmbito patrimonial quanto extrapatrimonial, bem como o recebimento de benefícios previdenciários pelo INSS.

Todavia, entende-se que o STF não reconheceu a COVID-19 como doença ocupacional, na verdade, os ministros afastaram unicamente a condição imposta pelo Poder Executivo quanto ao ônus da prova ser de incumbência do empregado, o que conforme exposto no tópico anterior, seria a hipótese da chamada “prova diabólica”.

Nesse sentido, o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Sebastião Geraldo de Oliveira, em publicação realizada na Revista do Tribunal Regional do

Trabalho da 3^a Região em julho de 2020, considerou a decisão da Suprema Corte como correta, visto que a redação do art. 29 implicava em um ônus difícil de provar o nexo de causalidade à vítima.

A decisão do Supremo Tribunal Federal aumentou a proteção jurídica ao trabalhador e reforçou o dever do empregador em adotar todas as medidas preventivas no ambiente de trabalho. (GEORGINI; RINALDI; NICOLAU, 2021). Fica explícito, assim, que o objetivo principal da Suprema Corte ao suspender o art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 foi de proteger o trabalhador, quem já vinha sofrendo ameaça aos direitos trabalhistas pelas demais disposições da Medida Provisória.

Além do objetivo de proteger o trabalhador, Sousa e Franco (2021, *on-line*) afirmam que a decisão do Supremo Tribunal Federal foi essencial para trazer a possibilidade de o ônus da prova ser do empregador para comprovar a adoção das medidas de segurança no local de trabalho:

A decisão tomada pelo Superior Tribunal Federal suprimiu o principal elemento antes discutido: o ônus da comprovação do nexo de causalidade entre a contaminação e o ambiente de trabalho. Esta suspensão permitiu que os indivíduos discutessem sobre a transferência do ônus para o empregador que deverá comprovar que a contaminação não ocorreu em virtude do trabalho e a tomada de todas as medidas de segurança, certificados de medicamentos e medidas de higiene no trabalho para controlar a contaminação e propagação do novo vírus.

Entende-se que a redação trazida pelo art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 foi produzida pelo Poder Executivo em dissonância com o princípio de proteção ao trabalhador e do art. 2º da CLT, que incumbe ao empregador a responsabilidade pelos riscos provenientes da atividade econômica. O dispositivo, assim como toda a Medida Provisória nº 927/2020, visou garantir os interesses dos empregadores, diminuindo a responsabilidade desse pelas eventuais consequências das atividades desenvolvidas durante a pandemia, bem como impôs óbice ao empregado em ter seus direitos previdenciários e trabalhistas garantidos por eventual contaminação pela COVID-19 decorrentes do trabalho.

Na relação trabalhista o empregado ocupa a posição de hipossuficiente frente ao empregador, visto a presença de subordinação na relação trabalhista, logo, são necessárias garantias legais para diminuir essas diferenças e promover a aplicação dos direitos trabalhistas concretamente. Assim, nos casos em que o empregado esteja exposto à possibilidade de contaminação pelo SARS-CoV-2 em decorrência do trabalho, é inconcebível que a legislação imponha uma dificuldade de aplicabilidade dos direitos provenientes do enquadramento da doença como ocupacional ao trabalhador.

Conclui-se, portanto, que a decisão da Suprema Corte em suspender a eficácia do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 foi fundamental para retirar do empregado o encargo difícil, ou até mesmo impossível, que lhe foi atribuído, qual seja de comprovar que a contaminação pela COVID-19 ocorreu em decorrência da atividade desenvolvida ou do local de trabalho, para assim ser reconhecida a natureza ocupacional da doença.

Ademais, o posicionamento dos ministros do Supremo Tribunal Federal reforçou o dever do empregador em adotar as medidas de prevenção para evitar a contaminação do trabalhador pela doença no ambiente de trabalho, já que foi recepcionada a possibilidade do enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho, a partir da análise do caso concreto.

Portanto, mesmo que o Supremo Tribunal Federal não tenha fixado entendimento acerca de quais hipóteses haverá o enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho, a decisão da Suprema Corte foi essencial para trazer essa possibilidade para realidade das demandas trabalhistas, já que o art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 impunha um óbice quanto à comprovação e quanto à caracterização da contaminação como ocupacional, ou seja, relacionada ao trabalho.

Dessa forma, entende-se que, ao contrário das disposições previstas na Medida Provisória nº 927/2020, a decisão da Suprema Corte visou garantir acertadamente a proteção ao trabalhador, principalmente diante das outras consequências advindas da crise provocada pela pandemia da COVID-19.

4.2 ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO ACIDENTE DE TRABALHO À LUZ DA LEI N° 8.213/91 E OS EFEITOS JURÍDICOS PROVENIENTES

Apesar da decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354, a existência da lacuna normativa específica sobre o tema tornou a trazer conflitos no ordenamento jurídico pâtrio. Assim, na busca de previsões aplicáveis à COVID-19 e a possibilidade da doença se enquadrar como acidente de trabalho, se fez necessária a análise da Lei nº 8.213/91.

A Lei nº 8.213/91 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, ou seja, regulamenta os diversos benefícios previdenciários admitidos na seguridade social brasileira, bem como traz conceitos fundamentais passíveis de ensejar o direito do segurado ao percepção desses. (BRASIL, 1991)

Para o presente trabalho, importa o conceito de acidente de trabalho e as classificações de doenças profissionais ou ocupacionais e doenças do trabalho.

Segundo o art. 19, *caput*, da referida lei, o acidente de trabalho é aquele fato que ocorre no exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou dos segurados dispostos no art. 11 na Lei nº 8.213/91, e acarreta lesão corporal ou perturbação funcional, ou ainda a morte, ou a perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade laboral. (BRASIL, 1991)

Lazzari e Castro (2021, p. 282) conceituam o acidente de trabalho como:

É um fato violento, no sentido de que produz violação à integridade do indivíduo. É da violência do evento que resulta a lesão corporal ou a perturbação funcional que torna o indivíduo incapaz, provisória ou definitivamente, ou lhe causa a morte. O acidente que não gera danos à integridade do indivíduo não integra, portanto, o conceito.

Frisa-se que para ser considerado acidente de trabalho, o fato tem que ter relação com o trabalho, ainda que não tenha ocorrido no local de prestação dos serviços, o que inclui os acidentes nos trajetos da residência para o local de trabalho ou do trabalho para a residência, bem como os serviços prestados fora das dependências do ambiente laboral habitual. (LAZZARI; CASTRO, 2021, p. 282)

Segundo pesquisa realizada pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho elaborada pelo Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (BASILIO, 2021), entre os países do G20¹⁰, o Brasil está como 2º colocado com alto índice de mortalidade no trabalho, com base nos dados de 2012 a 2020 que demonstraram uma taxa de 6 óbitos a cada 100 mil empregos formais.

Lazzari e Castro (2021, p. 280) afirmam que mesmo com a existência de previsão legal de observância às normas de higiene e segurança no trabalho e a possibilidade de responsabilidade indenizatória do empregador, o número de acidentes de trabalho no Brasil é alto e decorre, principalmente, pela falta de condutas preventivas por parte dos empregadores.

Conforme o art. 20, I e II da Lei nº 8.213/91, o acidente de trabalho se divide em duas classificações: as doenças profissionais ou ocupacionais e as doenças do trabalho.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas
I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

¹⁰Grupo formado pelas 19 maiores economias do mundo e a União Europeia que tem por objetivo discutir questões da economia global e promover políticas relacionadas ao mercado financeiro internacional. (G1, 2021a)

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relate direamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991)

Embora as duas espécies de doenças tenham relação com o trabalho, ambas possuem fato gerador distintos. As doenças profissionais ou ocupacionais se relacionam diretamente com a atividade exercida, já as doenças do trabalho estão relacionadas ao meio que o trabalho é desenvolvido, o qual corrobora para o acometimento do trabalhador por alguma doença.

Agostinho (2020) conceitua as doenças profissionais como aquelas originadas de características comuns de uma determinada categoria de empregados. Já a doença do trabalho, hipótese do inciso II do art. 20 da Lei 8.213/91, considera como as doenças que o empregado adquire em razão de condições supervenientes que o trabalho se desenvolve e com que ele se relate.

Entende-se que as duas são espécies de acidente de trabalho e ensejam os efeitos jurídicos provenientes desse instituto jurídico, no entanto, para a presente pesquisa, importa o debate acerca de qual classificação o acometimento do trabalhador pela COVID-19 no local de trabalho pode se inserir.

O art. 20 da Lei nº 8.213/91, além de dispor das classificações do acidente de trabalho, também traz, mediante o §1º, as hipóteses de doenças que não serão enquadradas como sendo do trabalho.

§ 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. (grifou-se) (BRASIL, 1991)

Em que pese o §1º não dispor sobre as doenças pandêmicas, discute-se a possibilidade de essas serem equiparadas às doenças endêmicas, o que ensejaria a aplicação da alínea do mesmo dispositivo e, em regra, não seriam consideradas como doenças do trabalho.

Alves (2020, *on-line*) entende que:

A COVID-19 está presente em todos os continentes, obviamente também no Brasil, portanto, se seguirmos a hermenêutica literal do §1º, do art. 20 da Lei nº 8.213/91, ou seja, que *a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela – COVID 19 – se desenvolveu*, não deve ser considerado como doença ocupacional.

Compreende-se, no entanto, que a mera aplicação do dispositivo como justificativa para afastamento da COVID-19 como acidente de trabalho é insuficiente, visto a diferença

conceptual dos dois institutos, bem como a exceção trazida pelo trecho final do art. 20, §1º, d, da Lei nº 8.213/91.

Com fins de mitigar eventuais discussões, expõe-se que a endemia decorre de uma doença que possui predominância local em determinada região e limitada a um número esperado de acometidos, enquanto a pandemia decorre de uma enfermidade que possui um aalastramento ao nível mundial, e como o exemplo da COVID-19, não é possível prever com exatidão o número de pessoas que serão contaminadas e vitimadas. A endemia é, portanto, a antecessora da pandemia, logo, não são conceitos que se confundem. (INSTITUTO BUTANTAN, 2021)

Ademais, ainda que se considerasse o dispositivo mencionado como aplicável aos casos de contaminação pela COVID-19 no local de trabalho, o mesmo em sua redação final traz uma exceção “salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho” (BRASIL, 1991), o que torna a disposição relativa e condicionada à análise do caso concreto.

A exceção trazida pela parte final do art. 20, §1º, alínea d da Lei nº 8.213/91, agracia aqueles trabalhadores que exercem atividade que os expõem a um risco de contaminação direto, tendo em vista que garante a possibilidade de enquadramento da doença como acidente de trabalho, mesmo que se tratem de doenças endêmicas.

Ou seja, nos casos que as doenças endêmicas e pandêmicas forem tratadas como similares, ainda assim a COVID-19, em caso de contaminação do trabalhador a partir de uma exposição ou um contato direto relacionado à natureza da atividade laboral, poderá ser enquadrada como acidente de trabalho. São os casos, por exemplo, dos profissionais de saúde e daqueles profissionais que nunca cessaram suas atividades durante a pandemia, em razão da essencialidade dos serviços prestados.

Alves (2020, *on-line*) reconhece a possibilidade de outros profissionais, além daqueles que prestam serviços relacionados à saúde, serem inseridos na hipótese do art. 20, §1º, d, da Lei nº 8.213/91:

Se analisarmos isoladamente a segunda premissa, com todas as atividades laborais que atendam às necessidades emergenciais da sociedade em que os prefeitos, governadores e presidente da república tenham liberado para trabalhar, tais como, hospitais, farmácias, mercados entre outras, suas atividades, consequentemente serão resultantes de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Assim, todos os trabalhadores que exercem a atividade laboral em contato direto com o público durante o período da pandemia estarão inseridos na possibilidade da contaminação pelo

SARS-CoV-2 enquadrar-se como decorrente do trabalho, em razão da exceção prevista na redação final do art. 20, §1º, d, da Lei nº 8.213/91.

Ademais, a possibilidade de reconhecimento da COVID-19 como acidente de trabalho para aqueles profissionais que continuam a trabalhar durante a pandemia e se expõem diretamente ao risco de contaminação é também consagrada mediante a interpretação do disposto no art. 20, §2º da Lei nº 8.213/91.

O dispositivo mencionado dispõe a excepcionalidade do reconhecimento como acidente de trabalho daquelas enfermidades que não são classificadas como doenças profissionais ou doenças do trabalho, mas que por execução especial do trabalho e com ele se relacione, subsista e acometa o trabalhador. (BRASIL, 1991)

A previsão do art. 20, §1º, d e §2º da Lei nº 8.213/91 contempla explicitamente a possibilidade de a COVID-19 ser enquadrada como acidente de trabalho e protege o empregado de eventual inobservância por parte do empregador quanto a adoção das medidas de prevenção e proteção nos locais de trabalho.

Por fim, a Lei nº 8.213/91, em seu art. 21, admite as possibilidades de equiparação ao acidente de trabalho, dentre as quais está a contaminação accidental do empregado no exercício de sua atividade.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
III - a doença proveniente de contaminação accidental do empregado no exercício de sua atividade; (grifou-se) (BRASIL, 1991)

Essa última previsão traz mais uma possibilidade de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho ao admitir a equiparação em decorrência da contaminação accidental do trabalhador, ou seja, elenca que ainda que o trabalho não represente exposição direta ao vírus, se a contaminação do empregado adveio desse, poderá ensejar os efeitos decorrentes dos acidentes de trabalho.

Brandão (2021, p. 286) retrata a contaminação accidental do empregado no local de trabalho como:

Representa a situação de contágio, infecção ou doença adquirida pelo empregado de forma imprevista, casual, fortuita durante a execução de suas tarefas, no local e em horário de trabalho ou outra circunstância amparada pela legislação, que amplia o conceito de infortúnio (trajeto, durante as refeições, nos intervalos, dentre outros).

A partir da análise da Lei nº 8.213/91 em consonância com o entendimento dos juristas brasileiros dispostos no presente trabalho, apesar da ausência de legislação específica acerca da

matéria, é possível reconhecer o enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho, a partir da análise do caso concreto.

O Ministério da Economia mediante Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, responsável por dirimir dúvidas acerca da hermenêutica jurídica dos artigos 19 ao 23 da Lei nº 8.213/91 quanto ao enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional, concluiu e deu a seguinte orientação:

Ante o exposto, resta evidenciado que “à luz das disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, **a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se o disposto no §2º do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação accidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei nº 8.213 de 1991);** em qualquer dessas hipóteses, entretanto, será a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação do nexo causal entre o trabalho e o agravio, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional. (*grifou-se*) (BRASIL, 2020g)

Entende-se que a Lei nº 8.213/91 não prevê especificamente as hipóteses de contaminação por doenças pandêmicas, capaz de incluir a COVID-19. Todavia, as previsões e interpretações do art. 20, §1º, alínea d e §2º e do art. 21, III permitem inferir que a doença poderá ser enquadrada como acidente de trabalho.

Essa possibilidade é fundamental para proteção dos trabalhadores diante da crise jurídica trazida pela pandemia da COVID-19, já que reforça a necessidade de observância por parte do empregador das normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho. Assim, nos casos em que o empregador falte com esse dever, poderá ser aplicada as consequências decorrentes do instituto jurídico do acidente de trabalho.

É certo, no entanto, que a aplicação direta da lei não será suficiente para decidir se a contaminação do trabalhador pelo SARS-CoV-2 será considerado como acidente do trabalho, cabendo ao Poder Judiciário a análise do caso concreto. Portanto, a partir da análise da hermenêutica jurídica realizada em face do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020, da decisão do Supremo Tribunal Federal proferida em abril de 2020, bem como dos dispositivos da Lei nº 8.213/91 recepciona-se a possibilidade de reconhecimento do enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho.

Assim, caso seja reconhecido o acometimento do trabalhador pela COVID-19 como acidente de trabalho, é possível elencar os efeitos jurídicos decorrentes. No campo previdenciário, por exemplo, o trabalhador acometido pela doença terá o direito ao recebimento

de benefício após o 15º dia de afastamento, em consonância com as regras da seguridade social brasileira.

Luciano Martinez (2020, p. 298) elucida a cronologia para recebimento do benefício previdenciário em razão da contaminação pela COVID-19 do trabalhador no local de trabalho:

Pode-se dizer que o empregado que seja acometido por incapacidade decorrente do contágio da Covid-19 terá suas faltas abonadas e pagas pelo empregador durante o período de isolamento individual, haja vista o fato de ser deste o ônus de pagar o referido salário-enfermidade. A partir do décimo sexto dia, porém, o segurado-empregado é encaminhado para a perícia médica do INSS a fim de ali seja avaliada a eventual incapacidade remanescente para que se inicie a percepção, se for o caso, do benefício por incapacidade, [...] que pode ser o auxílio doença ou a aposentadoria por incapacidade permanente, antes chamada de aposentadoria por invalidez.

Ou seja, caso o acometimento do trabalhador pela COVID-19 seja considerado como acidente de trabalho e implique no afastamento do empregado por mais de 15 dias das atividades laborais, subsistirá o direito ao recebimento do benefício previdenciário, o auxílio-acidente. Lazzari e Castro (2021, p. 396) conceituam esse benefício como:

Benefício previdenciário pago mensalmente ao segurado acidentado como força de indenização, sem caráter substitutivo do salário, pois pode ser recebido até cumulativamente com o mesmo, quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza – e não somente de acidentes de trabalho – resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia – Lei nº 8.213/1991, art. 86, *caput*.

Segundo o art. 86 da Lei nº 8.213/91, o auxílio acidente, com caráter indenizatório, será concedido ao trabalhador acidentado quando as lesões decorrentes do acidente acarretarem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente desempenhava.

No caso da COVID-19 será necessária a realização de perícia médica pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) para verificação da presença do nexo de causalidade, para assim ser expedida a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e, assim, ser garantido ao trabalhador acidentado o direito ao recebimento do benefício do auxílio-doença acidentário.

Linzmeyer (2021, p.11) destaca a importância da apuração dos fatos para caracterização da COVID-19 como acidente de trabalho:

Destarte, para que possa se caracterizar a COVID-19 como doença ocupacional, torna-se imprescindível então, para elucidação e o deslinde satisfatório das demandas, e mais, para que seja possível formar um juízo de valores acerca dos fatos, a realização de uma perícia médica, onde profissionais habilitados e experientes deverão restabelecer a verdade e a coerência dos fatos, analisando nesse aspecto o cumprimento por parte do empregador quanto as medidas de segurança e higiene

sanitária, e o integral cumprimento desta por parte do empregado no que se refere ao isolamento social do ambiente laboral.

Depreende-se, portanto, a importância da verificação de que o acometimento do trabalhador pela COVID-19 possui relação com a atividade desenvolvida ou o local de trabalho, não apenas para ensejar a responsabilização do empregador de eventuais danos morais e materiais, mas também para o recebimento do benefício previdenciário pertinente, o qual será fundamental para assistência do trabalhador nos casos que o afastamento do trabalho seja superior a 15 dias.

Ademais, frisa-se que é dever dos empregadores comunicar à Previdência Social, mediante expedição da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) nos casos que o trabalhador seja contaminado pela COVID-19 no local de trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região ao entender que os Correios/SP não tomou as medidas para prevenção da contaminação pelo coronavírus no ambiente de trabalho, determinou que esse emitisse a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) em relação a todos os empregados que contraíram a doença causada pelo coronavírus no ambiente de trabalho. (RBA – REDE BRASIL ATUAL, 2021)

Em caso análogo, o Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região determinou que a Petrobrás emitisse a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para os trabalhadores infectados por COVID-19 durante o expediente em plataformas e embarcações da empresa. (FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS, 2021)

A importância da emissão desse documento se consubstancia com o direito garantido de estabilidade previsto no art. 118 da Lei nº 8.213/91, o qual dispõe que o trabalhador vítima de acidente de trabalho terá o contrato de trabalho mantido pelo período mínimo de 12 meses após o término do benefício previdenciário pertinente.

Além das repercussões previdenciárias elucidadas, com o percepção do auxílio-doença acidentário, que acarreta a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a continuidade dos depósitos do FGTS durante o período de afastamento, nos termos do art. 15, §5º da Lei nº 8.036/90:

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§5º O depósito de que trata o *caput* deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. (grifou-se) (BRASIL, 1990)

Dessa forma, conclui-se que havendo existência do nexo de causalidade entre a contaminação do trabalhador pela COVID-19 e o labor exercido, é dever do empregador efetuar a devida notificação às entidades previdenciárias e emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), tendo em vista a importância do documento para garantia dos direitos previdenciários e trabalhistas ao trabalhador, quais sejam: benefício previdenciário acidentário, estabilidade provisória de no mínimo 12 meses, bem como a continuidade dos depósitos referentes ao FGTS durante o período de afastamento.

Por outro lado, as consequências do enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho ultrapassam o âmbito da seguridade social e abrangem também a responsabilidade indenizatória do empregador pelos eventuais danos provocados ao trabalhador em decorrência da contaminação pelo SARS-CoV-2 no ambiente de trabalho.

A responsabilidade indenizatória será analisada a partir do fato exposto no caso concreto, que deverá ser verificado, se o empregador, a partir de uma conduta comissiva ou omissiva, corroborou para a contaminação do empregado pela COVID-19, ou seja, pelo acometimento deste pela doença. Essas condutas podem se materializar a partir da inobservância das normas de saúde e de segurança do trabalho, que impliquem na exposição direta do empregado ao vírus e à contaminação.

Nesses casos, é explícito o direito ao trabalhador ou aos seus herdeiros a percepção de indenização para ter reparados os danos provenientes do acidente, tanto materiais, para custeio de medicamentos e tratamentos, como também morais, quando houver dano psíquico, à imagem ou à honra.

Portanto, se evidenciada que a contaminação pelo novo coronavírus ocorreu no ambiente de trabalho, é explícito que ao trabalhador serão garantidos direitos previdenciários e trabalhistas, além da indenização cabível nos casos que comprovada a inobservância do empregador quanto à adoção das medidas de prevenção e proteção à COVID-19. Ainda, será receptível a responsabilização do empregador quando se verificar que este assumiu o risco ao expor o empregado durante trabalho, ou seja, independe da apuração da culpa.

Os efeitos expostos demonstram a necessidade de análise caso concreto de modo a verificar-se a ocorrência de acidente de trabalho nas hipóteses de contaminação do trabalhador pela COVID-19, já que se for caracterizado como esse instituto, o trabalhador terá direito à devida assistência previdenciária no período em que ficar afastado do trabalho, logo, será

garantido a sua subsistência e de sua família durante esse período, bem como terá direito à reparação de eventuais danos que suporte.

Conclui-se que os efeitos jurídicos do enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho possuem a finalidade comum de proteger o empregado pelos danos oriundos do adoecimento decorrente do trabalho, já que lhe garante meios de sobreviver durante o afastamento, bem como promove o direito à reparação por danos suportados.

É explícito que diante do empregador, detentor dos meios de produção e dos lucros auferidos, o empregado é uma figura hipossuficiente e necessita de previsões legislativas que lhe garantam direitos a fim de que sejam mitigados os efeitos dessa hipossuficiência, principalmente para evitar uma mercantilização do empregado por parte do empregador.

Assim, ao prever garantias ao empregado eventualmente contaminado pela COVID-19 no local de trabalho, a legislação cabe ao empregador a adotar todas as medidas necessárias para evitar o adoecimento em decorrência do trabalho e diretamente promover a proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Entende-se, portanto, que apesar do ordenamento jurídico pátrio não possuir legislação específica sobre o tratamento jurídico da hipótese do adoecimento do trabalhador pela COVID-19 em decorrência do trabalho, a Lei nº 8.213/91 traz dispositivos que podem ser aplicados ao caso concreto, conforme exposto. Essas previsões são fundamentais, tendo em vista que caso o adoecimento do trabalhador pela COVID-19 seja enquadrado como acidente de trabalho, lhe serão garantidos direitos previdenciários, trabalhistas e cíveis, incluindo a possibilidade de recebimento de indenização a título de reparação de danos paga pelo empregador.

Tem-se que, apesar de a COVID-19 ser uma doença proveniente de um vírus de alta carga de transmissibilidade, que impossibilita o conhecimento do momento exato e o local da contaminação, caso o empregado seja acometido pela enfermidade em decorrência do trabalho, terá os seus direitos garantidos, segundo as previsões legais inerentes ao instituto do acidente de trabalho.

Esses efeitos jurídicos do enquadramento da doença como acidente de trabalho acarretam necessidade de o empregador manter-se vigilante no cumprimento das normas de saúde e de segurança no ambiente de trabalho durante o período da pandemia, para que assim evitem-se adoecimentos ocupacionais dos trabalhadores. Ou seja, a recepção da possibilidade de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho e os efeitos jurídicos provenientes, garantem o princípio da proteção ao trabalhador mediante o dever do empregador em adotar todas as medidas necessárias de prevenção à doença no ambiente laboral.

5 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS CASOS DE CONTAMINAÇÃO E MORTE DO EMPREGADO PELA COVID-19

A responsabilidade civil surge a partir da prática de ato ilícito e baseia-se no dever do agente em reparar a vítima. Carlos Roberto Gonçalves (2021, p. 21) inclui a responsabilidade civil como parte do direito das obrigações, tendo em vista que acarreta a obrigação daquele que comete um determinado ato ilícito de reparar, mediante uma indenização, aquele que suporta o dano.

Gonçalves (2021, p. 21) considera, ainda, como componente do ato ilícito cometido pelo agente toda conduta comissiva ou omissiva, mediante dolo ou por negligência, imperícia ou imprudência, que ocasione dano a terceiro.

Miragem (2021, p. 49) destaca que havendo a certeza de reparação do dano, tem-se uma maior segurança jurídica das relações, já que com a existência da responsabilidade civil-indenizatória, os indivíduos evitarão o cometimento do ato ilícito.

O Código Civil brasileiro recepciona duas modalidades de responsabilidade civil. A objetiva, que independe de culpa e se fundamenta nas hipóteses de risco, sejam aquelas previstas na própria legislação ou quando a atividade implique no risco a terceiro, e a subjetiva, que depende de comprovação de que o agente agiu com o dolo, ou seja, almejava o resultado do dano ou ainda incorreu nas hipóteses de culpa, mediante negligência, imprudência ou imperícia (TARTUCE, 2020). Ambos institutos são amparados respectivamente pelos artigos 186, 187 e 927, parágrafo único do Código Civil. (BRASIL, 2002)

Conforme exposto, nas hipóteses que o trabalhador for acometido pela COVID-19 em decorrência da atividade exercida ou por contaminação em razão de condições especiais que o trabalho é desenvolvido, além dos efeitos securitários, o trabalhador terá direito à indenização para reparar eventuais danos materiais e morais suportados.

Martinez (2020a, p. 295) apresenta a lição da responsabilidade indenizatória do empregador nos casos de contaminação do trabalhador pela COVID-19 no local de trabalho nos seguintes termos:

Fracassadas todas as tentativas de prevenção, pode ocorrer o adoecimento do trabalhador pelo Coronavírus, despertando-se, em decorrência disso e a partir de então, o sistema securitário social oferecido em atenção a esse trabalhador e também, caso sejam constatadas violações patronais, toda a disciplina capaz lastrear a pretensão de responsabilização civil do empregador quando o dano à saúde do empregado deu-se por conta de dolo ou culpa do patrão ou nas situações em que a perquirição dessa culpa seja irrelevante para determinar a responsabilização patronal objetiva.

Ademais, a hipótese de reparação civil-trabalhista também encontra disposição no art. 7º, XXVIII da Constituição Federal de 1988:

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;
(grifou-se) (BRASIL, 1988)

Acerca das hipóteses das teorias de responsabilidade aplicáveis ao Direito do Trabalho, Tartuce (2020) afirma que primordialmente a subjetiva foi a única hipótese aplicada aos casos concretos de danos ocasionados ao empregado pelo empregador, a partir da análise do descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, entretanto, com advento do Código Civil de 2002 admitiu-se que o Poder Judiciário pode, a partir da verificação de riscos diretos e explícitos ao empregado considerando a atividade desempenhada por esse, conferir ao empregador a responsabilidade objetiva.

De fato, não há como negar que, como regra geral, indubitavelmente a responsabilidade civil do empregador, por danos decorrentes de acidente de trabalho, é subjetiva, devendo ser provada alguma conduta culposa de sua parte, em alguma das modalidades possíveis, incidindo de forma independente do seguro acidentário, pago pelo Estado. Todavia, parece-nos inexplicável admitir a situação de um sujeito que: por força de lei, assume os riscos da atividade econômica; por exercer uma determinada atividade (que implica, por sua própria natureza, risco para os direitos de outrem), responde objetivamente pelos danos causados; ainda assim, em relação aos seus empregados, tenha o direito subjetivo de somente responder, pelos seus atos, se os hipossuficientes provarem a culpa. (...) A questão não é, porém, definitivamente simples, o que somente se pacificou com a lapidação paulatina da jurisprudência, inicialmente das Cortes Trabalhistas e, em seguida, do Supremo Tribunal Federal. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2021, p. 110)

Entende-se que, durante muito tempo, a responsabilidade civil atribuída ao empregador em decorrência de danos causados ao empregado era a subjetiva, ou seja, dependia da comprovação de culpa daquele. Contrário à fixação dessa regra, o Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 828040, estabeleceu o tema nº 932 de repercussão geral e firmou a seguinte tese:

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. (grifo do autor) (BRASIL, 2020i, p. 2)

Ou seja, ainda que seja necessária a comprovação de culpa ou dolo do empregador nos casos de acidente de trabalho, é recepcionada a possibilidade daquelas atividades, nas quais o empregado é explicitamente exposto ao risco de dano, de ser atribuída ao empregador a responsabilidade objetiva, nos termos do art. 927, § único do Código Civil. (BRASIL, 2002)

A par da incidência da regra geral da responsabilidade civil subjetiva (com a possibilidade de adoção da teoria da culpa presumida), restou evidente que a aplicação da responsabilidade objetiva só deveria ocorrer se a atividade normalmente por ele desenvolvida, por sua própria natureza, produz risco a seus empregados. (LINZMEYER, 2021, *on-line*)

Tratando-se de contaminação pela COVID-19 ambos institutos podem ser aplicados, a depender, portanto, da análise do caso concreto. Dessa forma, caberá ao Judiciário na apreciação das demandas verificar se a atividade desenvolvida pelo empregado possui substancial exposição de risco à contaminação, capaz assim de ensejar a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, isto é, sem apuração de culpa do empregador.

Ademais, poderá ainda ser necessária a verificação da ocorrência de uma conduta comissiva ou omissiva por parte do empregador, que conseguiu corroborar para contaminação do empregado, aplicando-se a teoria da responsabilidade subjetiva.

Independente da teoria adotada no caso concreto, frisa-se que deve sempre ser visada a proteção ao lesado, principalmente, pois na hipótese destacada há uma hipossuficiência entre a vítima e o agente, ou seja, do trabalhador frente ao empregador.

Martinez (2021, p. 301) afirma:

A atuação culposa do empregador será constatável quando ele tenha agido contra a legalidade, a exemplo da situação de não fornecimento do necessário equipamento individual, ou contra o dever geral de cautela, a exemplo de ter negligenciado a relação numérica entre pacientes e profissionais de saúde, assoberbando estes a ponto de perderem a noção de cuidado no cumprimento dos protocolos anticontaminação.

Já em relação a responsabilidade objetiva, se posiciona Martinez (2021, p. 301):

A responsabilidade objetiva, ou seja, a responsabilização independentemente da apuração de culpa, será admitida nos casos especificados em lei ou, conforme decisão tomada pelo STF nos autos do RE 828.040, quando, nos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, 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)

Ambas teorias estão autorizadas pela legislação pátria e pelo Supremo Tribunal Federal a serem aplicadas nas relações trabalhistas, cabendo ativa análise do Poder Judiciário do caso concreto, visando garantir a proteção do trabalhador, o qual, conforme dito, é potencialmente exposto aos riscos de dano provenientes do exercício do trabalho.

Assim, admitida a aplicação das duas teorias elucidadas, a responsabilização do empregador poderá abranger os mais diversos casos: aqueles empregados que estejam potencialmente expostos ao risco de contaminação pela SARS-CoV-2 durante a atividade e sejam contaminados, como também aqueles que a atividade não possui um risco direto de contaminação, entretanto, por uma condição especial que o trabalho foi desenvolvido, foi contaminado.

Entende-se que a possibilidade de responsabilização do empregador nessas hipóteses traz à baila a importância da observância às normas de saúde e de segurança no trabalho, as quais, por vezes, são negligenciadas pelos empregadores, ou seja, a responsabilidade indenizatória além de ter o objetivo de reparar o dano suportado pelo empregado, também terá a finalidade pedagógica e preventiva como meio de ressalvar a necessidade de garantia à proteção da saúde e da segurança do empregado no ambiente de trabalho.

5.1 O DEVER DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Um dos fundamentos basilares da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito inaugurado a partir da Constituição Federal de 1988 no país, é o princípio da dignidade da pessoa humana, disposto no art. 1º, III da referida Carta Magna (BRASIL, 1988), o qual segundo Nunes (2018, p. 69) é o princípio norteador para hermenêutica das garantias e direitos constitucionais.

A dignidade nasce com o indivíduo, ou seja, lhe é inerente a partir do nascimento, assim, conforme estabelece a Constituição Federal, independente de fatores econômicos ou sociais, garante-se ao indivíduo o direito à dignidade da pessoa humana. (NUNES, 2018, p.72)

Há de se considerar que a dignidade se trata de um conceito abrangente, o qual inclui os direitos previstos no art. 5º, 6º e 7º da Constituição Federal além dos previstos em leis esparsas e especiais do ordenamento jurídico brasileiro.

O art. 6º da Constituição Federal é responsável por elencar os direitos sociais, considerados como fundamentais para uma vida digna do cidadão, como a educação, a saúde,

a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância bem como a assistência aos desamparados. (BRASIL, 1988)

Para a presente pesquisa, importa frisar que dentre o rol de direitos sociais elencados, há o trabalho como elemento essencial para vida do indivíduo, tendo em vista ser esse o principal instrumento para obtenção e garantia dos demais direitos sociais: alimentação, moradia, transporte e lazer, por exemplo.

A previsão do trabalho como um dos elementos ensejadores da dignidade da pessoa humana, no entanto, não significa que com o fornecimento da mão de obra pelo empregado e da contraprestação pelo empregador estará consolidada uma relação digna. Na verdade, a relação trabalhista é ampla e abrange diversos princípios em consonância com a garantia de uma vida digna tanto para o empregado quanto para o empregador, mas principalmente para a primeira figura, tendo em vista que, conforme já exposto, é a parte hipossuficiente na relação.

Um dos mais relevantes princípios das relações trabalhistas é o princípio da proteção, já que não basta que o trabalho seja garantido ao indivíduo, mas também que a prestação seja digna, com observância à jornada legal com a devida contraprestação conforme o trabalho despendido, bem como com o cumprimento das normas de saúde e de segurança no ambiente laboral.

O fundamento do princípio da proteção no Direito do Trabalho é exposto por Moreira (2021):

Dessarte, as relações juslaborais protegidas como extensão da própria dignidade humana traduzem a valorização do empregado além do seu aspecto individual, concebendo-o a partir da perspectiva social, como indivíduo atuante no crescimento econômico e social. É a partir da contraposição entre a dignidade do labor, e consequentemente, do trabalhador à livre iniciativa que se percebe a dimensão do princípio de proteção no Direito Laboral, que se mostra fundamental no combate às desigualdades que o poder do capital origina, dispondo condições ao empregado de exercer seu ofício com dignidade.

O princípio da proteção ao trabalhador é considerado como primordial ao direito do trabalho, visto que possibilita a mitigação da diferença jurídica entre o empregado e empregador. (LEITE, 2021, p. 57)

No mesmo sentido, Renzetti (2021, p. 24) considera o princípio da proteção instrumento de equilíbrio entre as posições de empregado e empregador, tendo em vista que o primeiro é hipossuficiente em relação ao segundo.

Assim, para garantir o princípio da proteção ao trabalhador, bem como o princípio da dignidade humana, já que ambos se relacionam, o art. 7º da Constituição Federal é responsável

por elencar diversos direitos dos empregados e deveres dos empregadores responsáveis para uma relação trabalhista digna. (BRASIL, 1988)

Entende-se que, ao dispor sobre esses direitos, a Constituição Federal consolida a necessidade de garantia à proteção ao trabalhador e materializa o princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista a correlação entre essas disposições.

Leite (2020, p. 54) ressalta:

Como se vê, o conceito de dignidade da pessoa humana se encaixa como uma luva no âmbito de qualquer relação de trabalho, sobretudo na relação empregatícia, tendo em vista o estado de subordinação a que fica submetido o empregado diante do poder empregatício do tomador dos seus serviços.

Em um contexto capitalista e de desigualdade social, o trabalhador é considerado como instrumento para obtenção de lucros, assim, a disposição dos referidos direitos serve para ressaltar a natureza humana do empregado e afastar a visão de “máquina de produção”, sendo-lhe garantida a proteção no ambiente de trabalho.

Um dos direitos mais importantes elencados pelo artigo constitucional supracitado, refere-se à redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde, higiene e segurança, o qual atribui como um dos deveres dos empregadores a adoção de medidas para mitigar os possíveis riscos à integridade física e psíquica do trabalhador em decorrência do trabalho.

Martinez (2020b, p. 387) ressalta a importância do tema das normas de saúde e segurança no ambiente do trabalho na relação trabalhista:

As normas de saúde, higiene e segurança laboral passaram, então, a ter um espaço central nas relações de emprego, e isso se justificou diante do fato de o empregador não ser apenas responsável pela contraprestação salarial dos seus operários, mas também pela manutenção da sua higidez no decurso do vínculo contratual [...]

Ao trazer os conceitos discutidos no presente tópico para a realidade da pandemia da COVID-19, verifica-se que a adoção de medidas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador ganharam ainda mais importância. (BRASIL, 2020b)

Dessa forma, o empregador é responsável por aderir todas as medidas necessárias para evitar o alastramento da doença no ambiente de trabalho. Essas medidas podem ser elencadas como: a realização de palestras para fins de conscientização sobre a importância do distanciamento social no ambiente de trabalho, o fornecimento de máscaras de proteção facial e álcool gel, bem como o acompanhamento de casos suspeitos através da realização de testes

periódicos e, por fim, a prestação de assistência necessária aos trabalhadores acometidos pela doença.

Expõe-se que a conduta ativa do empregador é elemento essencial para evitar o acometimento dos trabalhadores pela COVID-19 no local de trabalho, principalmente naqueles casos que não há o risco direto de contaminação, mas que eventualmente possa ocorrer. Portanto, além de todas as consequências que a pandemia da COVID-19 trouxe nas esferas sociais, consta o destaque à importância do cumprimento das normas de saúde e de segurança no ambiente de trabalho.

Por fim, ressalta-se que, além dos efeitos já expostos advindos do cumprimento do empregador dessas normas, a documentação da adoção das medidas de proteção e prevenção pode ser prova fundamental em eventuais litígios propostos pelos empregados em face dos empregadores, com o intuito de ter reparados os danos da contaminação pela COVID-19, que alegam como oriunda do trabalho.

Conforme dito no presente trabalho, o ônus da prova nesses casos incumbe ao empregador, assim, naquelas hipóteses que reste comprovado a adesão de todas as medidas necessárias de proteção e prevenção, a contaminação no local de trabalho e a equiparação ao acidente de trabalho poderão ser afastadas, assim como a responsabilização indenizatória pelo Poder Judiciário. Logo, mais do que nunca, o empregador deve assumir o dever de proteger a saúde e a segurança do empregado, de modo a resguardar a integridade deste último, bem como evitar possíveis condenações judiciais.

Destarte, o dever de proteção à saúde e à segurança do trabalhador surge com a necessidade de garantia da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas, a qual encontra ramificação no princípio da proteção ao trabalhador. Para ser garantida essa proteção, a Constituição Federal de 1988 elenca diversos direitos aos trabalhadores, dentre eles, a necessidade de cumprimento por parte do empregador das normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho. (BRASIL, 1988)

Entende-se que o empregado no exercício do trabalho é exposto a diversos riscos, os quais devem ser assumidos pelo empregador, tendo em vista que a ele incumbe os riscos provenientes da atividade econômica, nos termos do art. 2º da CLT (BRASIL, 1943). Ao assumir esses riscos, o empregador também assume o dever de mitigá-los, bem como de reparar o empregado nos casos que sobrevier um dano.

Esse entendimento não diferiria no contexto de pandemia vivenciado atualmente, já que se está diante de um vírus com alto potencial de transmissão e letalidade, o que incumbe ao

empregador o dever ainda maior de dirimir a contaminação dos empregados no ambiente de trabalho, através da adoção de medidas de proteção e de prevenção.

Por outro lado, comprehende-se que, além da importância incontroversa desse dever do empregador como instrumento de proteção à integridade do empregado, sobressai-se que através do cumprimento de todas as normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho e a efetiva documentação desse, poder-se-á evitar eventuais condenações reparatórias. Dessa forma, o empregador e empregado beneficiam-se desse dever, o que demonstra a essencialidade deste para a relação trabalhista.

5.2 O PAPEL DO JUDICIÁRIO NOS JULGAMENTOS ACERCA DO ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE INDENIZATÓRIA CIVIL-TRABALHISTA DO EMPREGADOR

Conforme elucidado no presente trabalho, a possibilidade de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho é totalmente recepcionada pelas hipóteses legais elencadas na Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991). Entretanto, ainda que se considere a hermenêutica das disposições previstas nesta lei, não se verifica nenhuma previsão específica relacionada às doenças pandêmicas passível de incluir a COVID-19.

Apesar de o Poder Executivo tentar trazer ao ordenamento jurídico pátrio regulamentação sobre o tema, mediante o art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020e) esse, após polêmicas da redação, não prevaleceu, assim como o restante do diploma regulamentar, já que a referida medida não foi convertida em lei e perdeu a eficácia em julho de 2020. (CAVALLINI, 2020)

Não obstante, a ausência de instrumento normativo específico sobre a matéria é incabível a incidência de óbice quanto ao reconhecimento da COVID-19 como acidente de trabalho nas hipóteses que couber, visto a explícita afronta ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador inerente ao direito do trabalho.

Assim, caberá ao Poder Judiciário mediante análise e processamento do caso concreto apresentado nas demandas, decidir se o acometimento do trabalhador pela doença adveio de contaminação no local de trabalho e julgar as eventuais consequências indenizatórias.

O Poder Judiciário ganha um papel de relevante importância no cenário de crise vivenciado no país, já que terá que apreciar litígios judiciais nunca demandados, visto que a pandemia se trata de um contexto inédito para toda sociedade.

Sousa (2020) destaca a importância da atividade do Poder Judiciário para dirimir as consequências da crise instalada pela pandemia da COVID-19 na esfera jurídica:

No atual momento brasileiro, em que passamos pela crise da pandemia do COVID-19, faz-se necessária a atuação ativista, emancipatória e dialógica do Judiciário como garantidor de direitos, uma vez que, de outra forma não haveria como o Estado prestar a tutela necessária a solução dos conflitos surgidos neste período, ante a morosidade do processo legislativo e ineficiência do Executivo.

Portanto, será de incumbência dos magistrados brasileiros, nos litígios que se discute a possibilidade de enquadramento da contaminação pela COVID-19 do trabalhador como acidente de trabalho, analisar: se a atividade desenvolvida pelo empregado implica em risco direto ao vírus, a exemplo dos profissionais de saúde; se, ainda que a atividade desenvolvida não implique em risco direto de contaminação, o empregado tenha sido exposto ao risco por condição especial do trabalho; e como última hipótese, se ocorreu a contaminação accidental do empregado pelo novo coronavírus no local de trabalho.

Na primeira hipótese, em regra, diante de todo o estudo no presente trabalho, caberá ao juiz aplicar a teoria da responsabilidade objetiva, ou seja, o empregador será responsabilizado a reparar os danos provocados ao empregado, independente de culpa ou dolo. Nas duas últimas hipóteses, será analisada a presença de uma conduta comissiva ou omissiva por parte do empregador capaz de ensejar o dano ao empregado, ou seja, estar-se-á diante da teoria da responsabilidade subjetiva.

Nos dois últimos casos, a atuação proativa do Poder Judiciário é ainda mais fundamental, já que caberá ao magistrado analisar todas as provas apresentadas pelas partes na demanda e decidir a partir de uma presunção, visto que inexiste possibilidade de conhecimento exato do momento de contaminação do indivíduo pelo SARS-CoV-2.

Ou seja, nesses últimos casos os magistrados terão que, a partir da verificação da atividade desenvolvida pelo empregado contaminado e da cronologia dos fatos apresentada no processo judicial, verificar a probabilidade de a contaminação ser decorrente do trabalho e analisar se o empregador incorreu em culpa ou dolo capaz de corroborar para o acometimento do trabalhador pela COVID-19.

Conclui-se que, assim como toda nova crise jurídica que implica em mudanças e posicionamentos das autoridades, a pandemia da COVID-19 não é diferente, já que acarreta necessidade de atuação efetiva por parte do Poder Executivo, Legislativo bem como Judiciário, este último de forma ainda mais importante, tendo em vista que diante da inexistência de disposição legislativa específica sobre o tema, os magistrados foram imbuídos de decidir as

hipóteses de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho, e assim, promover a garantia de todos os direitos aos trabalhadores decorrentes do fato, inclusive, à reparação indenizatória.

5.3 ANÁLISE DA RECENTE DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3^a REGIÃO

A necessidade da atuação ativa do Poder Judiciário nos casos em que se discute o enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho se materializa na recente decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região, nos autos do processo nº 0010626-21.2020.5.03.0147, em que é possível verificar os diversos pontos expostos no presente trabalho.

Em ação trabalhista ajuizada pelos familiares de um motorista vítima da COVID-19, postulou-se a condenação da empresa à indenização por danos morais e materiais decorrentes da morte do trabalhador, visto que, conforme alegado no processo, a doença adveio da contaminação no local de trabalho.

A decisão revisitou a discussão acerca do enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho, bem como inaugurou a tese de possibilidade e de responsabilidade da empresa nesses casos. No processo mencionado, o juiz do trabalho da Vara do Trabalho de Três Corações, Luciano José de Oliveira, mediante análise do contexto fático e das provas apresentadas pelos familiares do empregado e da empresa, concluiu que a contaminação do trabalhador pelo SARS-CoV-2 decorreu do exercício do seu trabalho.

Conforme decisão do Supremo Tribunal Federal, no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade já discutida no presente trabalho, o magistrado atribuiu o ônus da prova ao empregador em comprovar que adotou todas as medidas de prevenção no ambiente de trabalho, suficientes para evitar o adoecimento do empregado pela doença. Além de atribuir o ônus à empresa em comprovar que a contaminação do trabalhador ocorreu em local diverso.

Em relação ao primeiro aspecto, o juiz Luciano José verificou que embora a empresa tivesse apresentado os planos das medidas adotadas durante a pandemia, não trouxe de forma específica como essas eram fornecidas ao trabalhador. Ademais, constatou que não havia registros da quantidade de fornecimento de álcool gel para o motorista durante o trajeto das viagens, bem como ocorria a higienização do veículo utilizado pelo empregado.

É nítido que o magistrado analisou se o empregador tinha realmente aplicado as medidas de proteção à saúde e à segurança do empregado, o que, conforme dito no presente trabalho, se

trata de um dever constitucional. Como o encargo probatório não foi desincumbido pelo empregador, entendeu o juiz que a probabilidade maior era de que o empregado tivesse sido acometido pela doença durante o exercício do trabalho, principalmente ao considerar a ordem cronológica dos fatos: a viagem realizada pelo empregado, a data do início dos sintomas e do seu óbito.

Quanto ao segundo aspecto, verificou o magistrado que não havia indícios de que os familiares do empregado haviam sido acometidos pela doença no mesmo período. Além de que no período apontado como do início dos sintomas, o trabalhador estava em pleno exercício do trabalho, o que corroborou para o entendimento de que a doença decorreu da atividade laboral.

Por fim, considerou o magistrado que a empresa assumiu os riscos ao colocar o motorista em normal exercício do trabalho durante a pandemia provocada pelo SARS-CoV-2, principalmente para trajeto de viagens longas e interestaduais, o que provocou uma maior exposição do trabalhador ao vírus. A partir desse entendimento, decidiu o juiz por fixar a teoria da responsabilidade objetiva com base no Tema nº 932 do Supremo Tribunal Federal, entendendo que a empresa ao expor o trabalhador ao risco substancial de contaminação, deveria ser condenada a reparar os entes familiares, independentemente da existência de culpa (BRASIL, 2020j). Assim, condenou a empresa à reparação por danos morais no valor de R\$200.000,00 e pensão para a esposa e filha do trabalhador falecido, já que o empregado era responsável também pelo provimento financeiro da família. (BRASIL, 2021a)

A decisão exposta demonstra a necessidade da análise minuciosa do Poder Judiciário em relação ao caso concreto. Conforme elucidado, o juízo da Vara do Trabalho de Três Corações não enquadrou automaticamente o caso relatado como acidente de trabalho, mas considerou alguns fatores que corroboravam para essa conclusão.

Esses fatores ultrapassam as questões processuais, visto que incluem a análise tanto das relações sociais e familiares do trabalhador, quanto das relações no ambiente de trabalho. Nota-se que o magistrado apurou diversas informações de como a doença se desenvolveu no trabalhador para verificar se o adoecimento poderia ter ocorrido em outro local, assim, como não constatou elementos suficientes, bem como a empresa não apresentou prova nesse sentido, concluiu pela relação do adoecimento pela COVID-19 e o exercício do trabalho, ou seja, pelo nexo de causalidade entre os eventos.

Ademais, a decisão foi pertinente quanto à modalidade da teoria de responsabilidade aplicada, já que apesar de analisar se a empresa aderiu às medidas de proteção ao empregado, o juízo decidiu por atribuir ao empregador a responsabilidade objetiva, considerando que esse assumiu os riscos ao colocar o trabalhador em exercício laboral durante a pandemia.

Compreende-se como acertada a decisão proferida pela Vara do Trabalho de Três Corações, tendo em vista que consolidou a importância da necessidade de o empregador visar sempre pela proteção da saúde e da segurança do empregado, incluindo nesse dever não apenas o cumprimento das normas de medicina e segurança do trabalho, mas também de evitar, através de uma ponderação, a exposição do empregado a riscos diretos de adoecimento, o que se conclui como inadmissível.

Esses fatores ganham relevância durante uma pandemia, já que se está diante de um inimigo invisível e letal que pode acometer o indivíduo em qualquer local e qualquer momento. Todavia, em que pese essa impossibilidade de fixação com exatidão do momento de contaminação, é certo que quanto mais o indivíduo se locomove para locais diferentes do habitual, bem como entra em contato com grande número de pessoas, o risco se intensifica.

Dessa forma, a decisão analisada inaugura importantíssimo posicionamento e demonstra a importância do Poder Judiciário para dirimir os litígios advindos da contaminação dos trabalhadores pela COVID-19 no local de trabalho, e da responsabilidade indenizatória do empregado, visto que, apesar de se tratar de uma crise jurídica ainda sem precedentes fixados, não pode ficar sem soluções.

Por fim, considera-se que a responsabilidade civil do empregador dialoga diretamente com o art. 2º da CLT, que atribui os riscos provenientes da atividade econômica ao empregador (BRASIL, 1943). Dessa forma, entende-se que ao empregador é atribuída a responsabilidade por todos os riscos que o trabalhador é exposto durante o exercício da atividade laboral, cabendo a esse arcar com a reparação de eventuais danos suportados pelo obreiro, inclusive, nos casos de adoecimento ocupacional.

Essa responsabilização também é fundamental à luz do caráter pedagógico e preventivo, já que diante da possibilidade de ter que reparar o dano proveniente do risco que o empregado foi exposto durante o exercício do trabalho, o empregador manter-se-á vigilante quanto à adoção e cumprimento das medidas preventivas ao acometimento do trabalhador por eventuais enfermidades advindas da atividade desenvolvida ou de condição especial do local de trabalho.

Nos casos do adoecimento pela COVID-19 em decorrência do trabalho, a importância da responsabilidade civil do empregador é ainda maior, já que se está diante de um adoecimento decorrente de um vírus de alta carga de transmissibilidade e letalidade e que, portanto, pode atingir um grande número de trabalhadores de uma mesma empresa ou estabelecimento comercial.

Assim, a possibilidade de o empregador ser responsabilizado pelo adoecimento do empregado pela COVID-19 adquirida no local de trabalho implica no maior cumprimento das normas de saúde e de segurança, o que, como já dito, ganhou destaque no período da pandemia.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia da COVID-19, assim como qualquer outro novo contexto social, acarretou diversas mudanças sociais e a necessidade de adequação da sociedade no âmbito individual e coletivo. No que concerne às relações trabalhistas, o Poder Executivo e Legislativo brasileiro precisou regulamentar novas medidas para enfrentar as consequências trazidas pelo contexto vivenciado.

Assim o fez por meio das Medidas Provisórias nº 927/2020 (BRASIL, 2020e) e nº 936/2020 (BRASIL, 2020f), as quais foram responsáveis por elencar alternativas a serem adotadas pelos empregadores com a finalidade de evitar a cessação das atividades comerciais e empresariais, bem como a ruptura dos vínculos empregatícios e, por conseguinte, mitigar os efeitos da crise econômica instalada no país com a pandemia da COVID-19.

Todavia, em que pese as consequências econômicas serem as mais destacadas pela sociedade, já que implica em efeitos imediatos no funcionamento do modelo capitalista, urge salientar a necessidade de proteção a outras garantias nas relações trabalhistas, principalmente quanto ao dever do empregador em cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, já que não se está mais apenas diante de riscos comuns ao trabalhador, mas de riscos advindos de um vírus com alta carga de transmissibilidade e letalidade.

Assim o presente trabalho teve o objetivo de analisar as consequências da pandemia da COVID-19 para além dos aspectos econômicos, suscitando a importância da proteção à saúde e à segurança do trabalhador no campo jurídico, como disposto na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), principalmente, em um contexto de pandemia nunca vivenciado. Dessa forma, levantou-se a hipótese de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho e seus efeitos jurídicos nos aspectos previdenciários, trabalhistas e cíveis.

Por conseguinte, para melhor compreensão, foram utilizados na análise conceitos como os de pandemia, endemia, acidente de trabalho, doença ocupacional e doença do trabalho, além de ter sido realizada incursão no instituto jurídico da responsabilidade civil nas relações trabalhistas e no dever de proteção à saúde e segurança do trabalhador, sendo, por fim, examinado em caso concreto a atuação do Poder Judiciário nas demandas relativas ao enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho.

Destaca-se a essência do dever de cumprimento por parte do empregador das normas de saúde e segurança do empregado, principalmente no contexto da pandemia da COVID-19, a

partir da adoção de medidas de proteção e de prevenção nas empresas e nos estabelecimentos comerciais.

Ainda, entendemos ser recepcionada a possibilidade de enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho, a partir da análise dos dispositivos previstos na Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) em consonância com a decisão do Supremo Tribunal Federal nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade n.º 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352, 6354 (BRASIL, 2020h), responsável por afastar do empregado o ônus de comprovar o nexo de causalidade entre a contaminação e a atividade desenvolvida ou o local de trabalho.

Assim, infere-se que será do empregador o ônus de comprovar que adotou todas as medidas necessárias para evitar a contaminação do empregado no local de trabalho, o que dialoga diretamente com a importância do cumprimento das normas de saúde e de segurança do trabalho. Caracterizado como acidente de trabalho, conclui-se que haverá direitos garantidos ao empregado acidentado, como o benefício previdenciário, o depósito de FGTS durante o período de afastamento, a estabilidade provisória e, por fim, o direito à indenização por danos materiais e morais suportados.

O direito à indenização correlaciona-se com a responsabilidade civil do empregador, que por assumir os riscos da atividade econômica, conforme art. 2º da CLT (BRASIL, 1943), também deverá ser responsabilizado por eventuais danos ocasionados ao trabalhador no local de trabalho, seja em decorrência da natureza da atividade desenvolvida, por condições especiais que o trabalho é desempenhado, ou ainda por contaminação accidental.

A depender da hipótese do caso concreto, será aplicada a teoria da responsabilidade objetiva ou subjetiva, todavia, independente do instituto a ser aplicado pelo Poder Judiciário, responsável por dirimir litígios dessa matéria deve-se visar a proteção do empregado lesado, em virtude do princípio da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana.

Esta pesquisa entende que subsistirá a possibilidade de reconhecimento da contaminação pelo SARS-CoV-2 do trabalhador em decorrência do labor como acidente de trabalho, sendo devido ao empregado acidentado direitos e garantias previstas na Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) e no Código Civil (BRASIL, 2002).

Por fim, comprehende-se como essencial o posicionamento do Poder Judiciário que reconhece esse enquadramento e possibilita a reparação de danos suportados pelo trabalhador acidentado e, igualmente, reforça o caráter pedagógico e preventivo das decisões, e evidencia o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

- AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de direito previdenciário**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 416 p. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555592399/>. Acesso em: 04 set. 2021.
- ALENCAR, Italo Diêgo Sousa de. Covid-19 e os impactos nas relações de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, [S.L.]. out. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/86087/covid-19-e-os-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 28 ago. 2021.
- ALVES, Hélio Gustavo. **Afastamento por COVID-19 e a MP 927/20**. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/27/afastamentos-covid-19-mp-927-20/>. Acesso em: 23 out. 2021.
- ASSIS, Adriesley Esteves de. **A COVID-19 como doença ocupacional**. 2020. Disponível em: <https://www.oabes.org.br/artigos/a-covid-19-como-doenca-ocupacional--61.html>. Acesso em: 20 out. 2021.
- ATUAL, Rba - Rede Brasil. **Juízes criticam MP 927. ‘Em choque’, diz magistrado**. Ministério Público pede soluções negociadas. 2020. Disponível em:
<https://www.redebrasilitual.com.br/trabalho/2020/03/juizes-criticam-mp-927/>. Acesso em: 18 set. 2021.
- BASILIO, Patrícia. **Brasil é 2º país do G20 em mortalidade por acidentes no trabalho**. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/01/brasil-e-2o-pais-do-g20-em-mortalidade-por-acidentes-no-trabalho.ghtml>. Acesso em: 19 out. 2021.
- BBC NEWS. **Coronavírus: por que a covid-19 afeta tanto os profissionais de saúde?** por que a covid-19 afeta tanto os profissionais de saúde?. 2020. Disponível em:
<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52119508>. Acesso em: 01 set. 2021.
- BERNARDES, Júlio. **Isolamento social no Brasil reduziu transmissão do coronavírus pela metade, diz estudo na Science**. 2020. Disponível em:
<https://jornal.usp.br/ciencias/isolamento-social-no-brasil-reduziu-transmissao-do-coronavirus-pela-metade-diz-estudo-na-science/>. Acesso em: 02 set. 2021.
- BOCCHINI, Bruno. **Coronavírus: pesquisa mostra que 50% dos médicos acusam falta de epi**. pesquisa mostra que 50% dos médicos acusam falta de EPI. 2020. Disponível em:
<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-04/coronavirus-pesquisa-mostra-que-50-dos-medicos-acusam-falta-de-epi>. Acesso em: 21 out. 2021.
- BONNA, Aline Paula. **A VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO LIMITE À FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS BRASILEIRAS**. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan. 2008. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27320/Aline_Bonna.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 04 nov. 2021.
- BRANDÃO, Cláudio. A COVID-19 e o adoecimento ocupacional. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **O Direito do Trabalho**

na Crise da COVID-19. Salvador: Juspodivm, 2020. Cap. 4. p. 279-293. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99. Acesso em: 23 out. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 out. 1988. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, 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, de 18 de março de 2020. Senado Federal. Brasília: DF. 20 mar. 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 28 ago. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Casa Civil. Brasília: DF. 1 mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 ago. 2021.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Pandemia reforça importância da saúde e da segurança no trabalho. 2020b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pandemia-refor%C3%A7a-import%C3%A2ncia-da-sa%C3%A3de-e-da-seguran%C3%A7a-no-trabalho>. Acesso em: 28 out. 2021.

BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Justiça do Trabalho reconhece morte por Covid-19 como acidente de trabalho - indenização será de R\$ 200 mil. 2021a. 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: 26 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Casa Civil. Brasília: DF. 11 mai. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Casa Civil. Brasília: DF. 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 23 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Casa Civil. Brasília: DF. 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Secretaria-Geral. Brasília: DF. 16 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 09 nov. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Secretaria-Geral. Brasília: DF. 6 fev. 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 30 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.020, de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Secretaria-Geral. Brasília: DF. 6 de julho de 2020d . Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

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 (covid-19), e dá outras providências. Secretaria-Geral. Brasília: DF. 22 mar. 2020e. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 02 set. 2021.

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. Secretaria-Geral. Brasília: DF. 1º abr. 2020f. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 02 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME. COVID-19. Nexo com o trabalho à luz da legislação Previdenciária. Medida Provisória nº 927, de 2020. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Brasília: DF. 2020g. Disponível em: https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf. Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Sintomas. 2021b. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/sintomas>. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 6342 MC-Ref/DF. Relator: Ministro Marco Aurélio, Brasília: DF. 29 abr. 2020h. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur436234/false>. Acesso em: 06 nov. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 828040/DF. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, Brasília: DF. 12 mar. 2020i. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046>. Acesso em: 27 out. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **TEMA N° 932/STF**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, Brasília: DF. 12 mar. 2020j. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/14479>. Acesso em: 26 out. 2021.

CABRAL, Bruno Fontenele; CANGUSSU, Débora Dadiani Dantas. **Breves considerações sobre a prova diabólica (probatio diabolica ou devil's proof)**. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/21525/breves-consideracoes-sobre-a-prova-diabolica-probatio-diabolica-ou-devil-s-proof>. Acesso em: 13 ago. 2021.

CAMPOS, Ana Cristina. **Estudo indica eficácia do isolamento social contra o novo coronavírus**: pesquisa faz comparação entre medidas adotadas nas regiões sul e norte. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-05/estudo-indica-eficacia-do-isolamento-social-contra-o-novo-coronavirus>. Acesso em: 01 set. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas relações de emprego**. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19/>. Acesso em: 18 set. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CAVALLINI, Marta. **MP que flexibiliza regras trabalhistas perdeu a validade; veja o que muda**. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/07/25/mp-que-flexibiliza-regras-trabalhistas-perdeu-a-validade-veja-o-que-muda.ghtml>. Acesso em: 25 set. 2021.

CESPEDES, Mateus da Silveira; SOUZA, José Carlos Rosa Pires de. **SARS-CoV-2: uma revisão para o clínico**. uma revisão para o clínico. 2020. Disponível em: [file:///D:/Pessoal/Downloads/mateus-cespedes,+Covid-19+\(1\).pdf](file:///D:/Pessoal/Downloads/mateus-cespedes,+Covid-19+(1).pdf). Acesso em: 26 set. 2021.

DICIO, Dicionário Online de Português. **Significado de Calamidade**. [201-?] década provável. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/calamidade/>. Acesso em: 05 ago. 2021.

FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS. **Covid-19**: TRT do rio determina que Petrobrás emita CAT para trabalhadores contaminados em plataformas. 2021. Disponível em: <https://fup.org.br/ultimas-noticias/item/26946-covid-19-trt-do-rio-determina-que-petrobras-emita-cat-para-trabalhadores-contaminados-em-plataformas>. Acesso em: 25 out. 2021.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 41. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. 374 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530991845/>. Acesso em: 24 ago. 2021.

FOLLONE, Renata Aparecida; HERINGER, Helimara Moreira Lamounier. **A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E O IMPACTO DO ATUAL CENÁRIO PANDÊMICO NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**. In: VIII CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA, 8., 2020,

Ribeirão Preto. **Anais** [...]. Ribeirão Preto: Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, 2020. p. 1277-1297. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2130/1666>. Acesso em: 04 nov. 2021.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. 226 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555593624/>. Acesso em: 29 out. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social**. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

GEORGINI, Giovanna Assis; RINALDI, Karyn Adame; NICOLAU, Rodrigo Borges. **ANÁLISE DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL: MP 927/2020 E A DECISÃO DO STF**. In: VASCONCELOS, Adaylson Wagner S. de (org.). **A (não) efetividade das ciências jurídicas no Brasil 5**. Ponta Grossa: Atena, 2021. Cap. 4. p. 39-47. Disponível em: <https://www.atenaeditora.com.br/post-artigo/52472>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GHISLENI, Maria Salete Dalla Vecchia. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. 2006. Disponível em: [https://www.univates.br/media/graduacao/direito/FLEXIBILIZACAO_DO_DIREITO_DO_T RABALHO.pdf](https://www.univates.br/media/graduacao/direito/FLEXIBILIZACAO_DO_DIREITO_DO_TRABALHO.pdf). Acesso em: 04 nov. 2021.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. 505 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555592931>. Acesso em: 25 out. 2021.

G1. Entenda o que é o G20. 2021a. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2021/10/30/entenda-o-que-e-o-g20.ghtml>. Acesso em: 18 ago. 2021.

G1. Mutação, variante, cepa e linhagem: entenda o que significam os termos ligados à evolução do coronavírus. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/stories/2021/02/17/mutacao-variante-cepa-e-linhagem-o-que-significam-os-termos-ligados-a-evolucao-do-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 18 set. 2021.

INSTITUTO BUTANTAN (São Paulo). **Entenda o que é uma pandemia e as diferenças entre surto, epidemia e endemia**. 2021. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/entenda-o-que-e-uma-pandemia-e-as-diferencias-entre-surto-epidemia-e-endemia>. Acesso em: 01 nov. 2021.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Direito Previdenciário**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021. 710 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530990756/>. Acesso em: 13 out. 2021.

LEITÃO, Pedro Henrique de Castro Gonçalves. **Covid-19 e a necessidade do nexo causal para a emissão da CAT**. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/339383/covid-19-e-a-necessidade-do-nexo-causal-para-a-emissao-da-cat>. Acesso em: 25 out. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. 497 p. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978655595680/epubcfi/6/4%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html%5D!/4/14/2/3:25%5B44.%2C01%5D>. Acesso em: 13 set. 2021.

LEMOS, Alberto dos Santos de. **Covid-19:** guia prático de infectologia. Barueri: Editora Manole, 2020. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555760880/>. Acesso em: 02 nov. 2021.

LEONEL, Filipe. **Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde.** 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>. Acesso em: 21 out. 2021.

LINZMEYER, Diane. **A COVID-19 diante das doenças ocupacionais.** 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/17330>. Acesso em: 25 out. 2021.

LOURENÇO, Haroldo. **Teoria dinâmica do ônus da prova no novo CPC:** (lei nº 13.105/15). São Paulo: Método, 2015. 150 p. Disponível em: Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-6543-3/>. Acesso em: 24 ago. 2021.

MARTINEZ, Luciano. As Responsabilidades Securitária Social e Civil-Trabalhista Nos Casos de Adoecimento Pelo Coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19.** Salvador: Juspodivm, 2020a. p. 295-302. Disponível em:
https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99. Acesso em: 11 out. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020b. 1144 p. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/>. Acesso em: 22 out. 2021.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavírus.** [S.L.]: Saraiva Jur, 2020. 220 p.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adoptado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 01 set. 2021.

MIGALHAS. **STF:** empregador tem responsabilidade objetiva por acidente em atividade de risco. Empregador tem responsabilidade objetiva por acidente em atividade de risco. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/310378/stf--empregador-tem-responsabilidade-objetiva-por-acidente-em-atividade-de-risco>. Acesso em: 26 out. 2021.

MIGALHAS. **STF:** suspenso trecho da mp 927 que não considera coronavírus doença ocupacional. Suspenso trecho da MP 927 que não considera coronavírus doença ocupacional.

2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/325770/stf--suspenso-trecho-dam-p-927-que-nao-considera-coronavirus-doenca-ocupacional>. Acesso em: 20 out. 2021.

MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil:** responsabilidade civil. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. 525 p. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530994228/>. Acesso em: 13 out. 2021.

MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de direito constitucional.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2020. 956 p. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025156/>. Acesso em: 08 set. 2021.

MOREIRA, Camilla Gambarra. **O princípio da proteção ao trabalhador como corolário do princípio da dignidade da pessoa humana.** Conteúdo Jurídico, Brasília: DF. 20 nov 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/56077/o-princípio-da-proteção-ao-trabalhador-como-corolário-do-princípio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em: 02 set. 2021.

MORENO, Sayonara. **Em 2020, 21 mil pegaram covid-19 em ambientes de trabalho.** 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-04/em-2020-21-mil-pegaram-covid-19-em-ambientes-de-trabalho>. Acesso em: 19 out. 2021.

NUNES, Rizatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana:** doutrina e jurisprudência. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 185 p. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553604494/>. Acesso em: 22 out. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Repercussões do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, p. 59-102, 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55768/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-59-102.pdf?sequence=1%20>. Acesso em: 20 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Quase 25 milhões de empregos podem ser perdidos em todo o mundo como resultado da COVID-19, diz OIT.** 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_738780/lang-pt/index.htm. Acesso em: 01 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. Organização Mundial da Saúde. **Histórico da pandemia de COVID-19.** [202-] década certa. Disponível em:
<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 10 set. 2021.

POMPEU, Ana; CARNEIRO, Luiz Orlando; FREITAS, Hyndara. **STF:** covid-19 pode ser doença ocupacional mesmo sem comprovar momento de contágio. Covid-19 pode ser doença ocupacional mesmo sem comprovar momento de contágio. 2020. Disponível em:
<https://www.jota.info/stf/do-supremo/stf-covid-19-pode-ser-doença-ocupacional-mesmo-sem-comprovar-momento-de-contágio-29042020>. Acesso em: 23 out. 2021.

RBA - REDE BRASIL ATUAL. **Covid-19 é considerada doença do trabalho pelo TRT de São Paulo, e empresa deve emitir CAT.** 2021. Disponível em:
<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2021/04/covid-19-doença-do-trabalho-empresa-deve-emitir-cat/>. Acesso em: 25 out. 2021.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho.** 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021. 799 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 08 out. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: Método, 2020. 1264 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 24 ago. 2021.

ROCHA, Lucas. **Com 753 óbitos em 24 horas, Brasil tem mais de 585 mil mortes por Covid-19.** 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/com-753-obitos-em-24-horas-brasil-tem-mais-de-585-mil-mortes-por-covid-19/>. Acesso em: 20 set. 2021.

ROCHA, Rosely. **Procurador do MPT critica Medida Provisória nº 927 que impede atuação de sindicatos.** 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/procurador-do-mpt-critica-medida-provisoria-n-927-que-impede-atuacao-de-sindicat-9d91>. Acesso em: 18 set. 2021.

SANTA CATARINA. SECRETARIA DE SAÚDE. **Saiba mais sobre o Coronavírus.** 2021. Disponível em: <https://www.saude.sc.gov.br/coronavirus/doenca.html>. Acesso em: 06 ago. 2021.

SCALCON, Raquel. **A importância da Teoria do Direito em uma época de Covid-19.** 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-24/raquel-scalcon-importancia-teoria-direito-epidemia>. Acesso em: 13 nov. 2021.

SCHUELER, Paulo. **O que é uma pandemia.** 2021. Disponível em: <https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia>. Acesso em: 01 nov. 2021.

SENADO NOTÍCIAS. **MPs que mudaram regras trabalhistas e acesso à informação perdem validade.** 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/21/mps-que-mudaram-regras-trabalhistas-e-acesso-a-informacao-perdem-validade>. Acesso em: 03 nov. 2021.

SIGNIFICADOS. **Significado de Home Office.** 2020. Disponível em: <https://www.significados.com.br/home-office/>. Acesso em: 02 set. 2021.

SILVEIRA, Daniel. **Desemprego diante da pandemia bate recorde no Brasil em setembro, aponta IBGE.** 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/23/no-de-desempregados-diante-da-pandemia-aumentou-em-34-milhoes-em-cinco-meses-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 02 set. 2021.

SOUZA, Amanda Lopes Araujo; FRANCO, Cinara Alves. A Covid-19 como doença ocupacional. **Revista Jus Navigandi**, [S.L.]. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/90930/a-covid-19-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 23 out. 2021.

SOUSA, Thaís Gomes. **A Legitimidade do Ativismo Judicial em Tempos de Pandemia do Covid-19.** 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/a-legitimidade-do-ativismo-judicial-em-tempos-de-pandemia-do-covid-19>. Acesso em: 03 nov. 2021.

SOUZA JÚNIOR, Sergio. **A MP 927 do Bolsonaro é a MP da morte que precisa ser barrada.** 2020. Disponível em: <https://ms.cut.org.br/noticias/a-mp-927-do-bolsonaro-e-a-mp-da-morte-que-precisa-ser-barrada-d498>. Acesso em: 02 out. 2021.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil:** direito das obrigações e responsabilidade civil. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. 704 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989323>. Acesso em: 08 set. 2021.

TESINI, Brenda L.. **Coronavírus e síndromes respiratórias agudas (covid-19, mers e sars).** 2021. Disponível em: <https://www.msdmanuals.com/pt-br/profissional/doen%C3%A7as-infeciosas/v%C3%ADrus-respirat%C3%B3rios/coronav%C3%ADrus-e-s%C3%ADndromes-respirat%C3%B3rias-agudas-covid-19-mers-e-sars>. Acesso em: 18 out. 2021.

UNA-SUS, Ascom SE. **Coronavírus:** brasil confirma primeiro caso da doença. 2020. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca>. Acesso em: 26 ago. 2021.

VALENÇA, Maria Cibele. **De fato, o STF entendeu que a Covid-19 é doença ocupacional? Qual a extensão da decisão? O que as empresas devem fazer?** 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/326401/de-fato--o-stf-entendeu-que-a-covid-19-e-doenca-ocupacional--qual-a-extensao-da-decisao--o-que-as-empresas-devem-fazer>. Acesso em: 20 out. 2021.

VALENTE, Jonas. **Covid-19:** 257 mil profissionais de saúde foram infectados no brasil. 257 mil profissionais de saúde foram infectados no Brasil. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saudade/noticia/2020-08/covid-19-257-mil-profissionais-de-saudade-foram-infectados-no-brasil>. Acesso em: 21 out. 21.

VEGA, Edwing Alberto Urrea et al. Riscos de adoecimento ocupacional em profissionais da saúde que atendem pacientes com COVID-19: revisão integrativa. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [S.L.], v. 29, p. 1-13, 2021. Fap UNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4895.3455>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rvae/a/xj7XXMTkcfdtwmhX4gnGCxF/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

VEJA SAÚDE. **OMS decreta pandemia do novo coronavírus. Saiba o que isso significa.** Disponível em: <https://saude.abril.com.br/medicina/oms-decreta-pandemia-do-novo-coronavirus-saiba-o-que-isso-significa/>. Acesso em: 28 ago. 2021.

VÍRUS e Doenças Associadas. [201-?] década provável. Disponível em: <https://policiamilitar.mg.gov.br/conteudoportal/uploadFCK/ctpmbarbacena/17032017095007218.pdf>. Acesso em: 18 set. 2021.