

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DE SÃO PAULO
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

REGINA FERREIRA DO AMARAL

**ENQUADRAMENTO DA COVID-19 SOB A PERSPECTIVA DO DIREITO DO
TRABALHO**

SÃO PAULO- SP
2022

REGINA FERREIRA DO AMARAL

**ENQUADRAMENTO DA COVID-19 SOB A PERSPECTIVA DO DIREITO DO
TRABALHO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho, sob orientação da Professora Zélia Maria Cardoso Montal.

SÃO PAULO – SP
2022

Banca Examinadora

*Aos meus Queridos Filhos, Vinícius e Luiz
Eduardo,
por me ensinar a ver a vida com mais
esperança,
o meu eterno agradecimento!
&
Ao Luiz,
em retribuição ao amor, carinho e apoio
incondicionais!*

RESUMO

O direito à saúde é fundamentado na Constituição Federal de 1988 e na dignidade humana que constitui um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Nas relações de trabalho essa não é uma preocupação recente, estando presente nos mais importantes documentos de Direitos Humanos, tanto nos âmbitos de proteção global quanto regional. Entretanto, a eficácia da tutela desse direito na pandemia causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) tem sido um desafio, exigindo revisões de normas, adaptações e alterações contratuais. Diante da facilidade de propagação do vírus, tornou-se inevitável a implementação de diversas medidas de restrição de circulação, confinamento e quarentena, visando diminuir o contágio e a sobrecarga dos serviços de saúde. Enquanto alguns profissionais puderam se resguardar em suas casas, para evitar a contaminação pela Covid-19, outros tiveram que viabilizar o atendimento dos pacientes contaminados, garantir o abastecimento e a circulação de mercadorias e pessoas, limpeza dos ambientes etc. Embora tenha havido suspensão de atividades em diversos setores em 2020, primeiro ano da pandemia, os acidentes de trabalho graves notificados aumentaram 40% comparados com 2019. O local de trabalho onde se deveria ganhar a vida passou a ser um local propício para encontrar a morte. Tendo em vista que a contaminação pode se dar em qualquer ambiente e a impossibilidade de afirmar o momento exato da contaminação, a Covid-19 exige do Judiciário Trabalhista análise das condições em que o trabalho foi prestado, da proteção oferecida pelo empregador e dos cuidados que o empregado adieriu no enfrentamento da pandemia para que possa ser adequado o enquadramento e responsabilização. A presente monografia é resultado da investigação científica que utilizou como procedimento a pesquisa bibliográfica e documental, com a análise dos dados de forma qualitativa e se desenvolveu com o objetivo de analisar os reflexos do enquadramento da Covid-19 sobre a perspectiva do Direito do Trabalho. No primeiro capítulo discorreremos sobre a evolução do Direito do Trabalho e a estrutura normativa disponível a ser observada em tempos de pandemia para efetivar o direito à saúde e a segurança do trabalhador. No segundo, o meio ambiente do trabalho e a saúde ocupacional com foco nos princípios orientadores das normativas voltadas para proporcionar o local de trabalho um local saudável e seguro. No terceiro, abordamos os acidentes de trabalho com foco na Legislação Previdenciária e Responsabilidade Civil. No quarto, os impactos da Covid-19 nas relações laborais e as formas de assegurar segurança jurídica para o empregado e empregador. Por fim, concluímos que em tempos de pandemia é necessário enfatizar mais ainda as normas de saúde e segurança do trabalho adotando medidas extras de proteção. A adesão às medidas de propagação da doença tornou-se obrigatória para todas as pessoas do planeta diante do risco grave e iminente trazido pelo vírus Sars-CoV-2. Os empregadores não têm como evitar a contaminação, mas devem contribuir de maneira ostensiva para minimizar os riscos de propagação do vírus no ambiente de trabalho. Trata-se de obrigação legal, social e sobretudo humanitária.

Palavras-chave: Covid-19; meio ambiente laboral; saúde do trabalhador

ABSTRACT

The right to health is ensured in the Brazilian Federal Constitution of 1988 and relies on human dignity, which constitutes one of the pillars of the Democratic Rule of Law. In labor relations, this is not a recent concern, being present in the most important documents on Human Rights, both at the global and regional protection levels. However, ensuring effective protection of this right during the pandemic caused by the novel coronavirus (SARS-CoV-2) has been a challenge, requiring revision of rules, adjustments and contractual amendments. Given the ease of spread of the virus, implementation of various circulation restriction, confinement and quarantine measures has become inevitable, in order to reduce contagion and overload of health services. While some professionals were able to protect themselves at their homes to avoid contamination by Covid-19, others had to struggle to provide care for contaminated patients, ensure supply and the circulation of goods and people, cleaning of environments etc. Despite the suspension of activities in various sectors in 2020, the first year of the pandemic, serious workplace accidents reported increased by 40% when compared with 2019. The place of work where one should supposedly earn their living became a place conducive to death. Given that contamination may occur in any environment and the impossibility to state the exact moment of contamination, Covid-19 requires from Labor Justice an analysis of the conditions where work was performed, the protection offered by the employer and the care the employee received to face the pandemic, so that the proper classification and liability be determined. This paper is the result of a scientific investigation based on bibliographic and documentary research, with qualitative data analysis and was developed with a view to analyzing the results of classification of Covid-19 from the point of view of Labor Law. In the first chapter, we describe the evolution of Labor Law and the available normative framework to be complied with in times of pandemic to ensure the worker's right to health and safety. The second chapter addresses work environment and occupational health with a focus on the guiding principles of the rules intended to provide a healthy and safe workplace. In the third chapter, we address workplace accidents with a focus on Social Security Legislation and Civil Liability. The fourth chapter analyzes the impacts of Covid-19 on labor relations and the means to assure legal safety for both the employee and the employer. Finally, we conclude that in times of pandemic it is necessary to further emphasize occupational health and safety standards by adopting extra protection measures. Abiding by the disease propagation control measures became mandatory for all people on the planet, in the face of the serious and impending risk brought about by Sars-CoV-2. Employers cannot avoid contamination but must contribute in an ostensive way to minimizing the risks of spread of the virus in the work environment. This is a legal, social and, above all, a humanitarian obligation.

Keywords: Covid-19; work environment; worker's health

Listas de Siglas e Abreviaturas

ADI- AÇÃO DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDADE

ADPF- ARGUIÇÃO DE DESCOMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL

ART- ARTIGO

B. 31- AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO COMUM

B.34- INFECÇÃO POR VÍRUS- CÓDIGO INTERNACIONAL DOENÇAS- CID-10

B.34.2- INFECÇÃO POR COVID-19 DE LOCALIZAÇÃO NÃO ESPECIFICADA-
CÓDIGO INTERNACIONAL DOENÇAS- CID-10

B. 91- AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

CAT- COMUNICAÇÃO ACIDENTES DE TRABALHO

CC- CÓDIGO CIVIL

CDC- CÓDIGO DEFESA CONSUMIDOR

CF/88- CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

CLT- CONSOLIDAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

CID- CÓDIGO INTERNACIONAL DOENÇAS

CIPA- COMISSÃO INTERNA PREVENÇÃO ACIDENTES

CNAE- CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS

COVID-19 - DOENÇA DO CORONAVÍRUS – 2019

CPC- CÓDIGO PROCESSO CIVIL

DRT- DELEGACIA REGIONAL TRABALHO

EC- EMENDA CONSTITUCIONAL

EPI- EQUIPAMENTO PROTEÇÃO INDIVIDUAL

FGTS- FUNDO DE GARANTIA TEMPO DE SERVIÇO

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

LDRT- LISTA DOENÇAS RELACIONADAS TRABALHO

MP- MEDIDA PROVISÓRIA

MS- MINISTÉRIO DA SAÚDE

NR- NORMA REGULAMENTADORA

NETP- NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO

OIT- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

OMS- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE

ONU- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

PCMSO- PROGRAMA CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

PNADC- PESQUISA NACIONAL AMOSTRAS DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA

PPP- PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO

RE- RECURSO EXTRAORDINÁRIO

SARS-COV-2- SÍNDROME RESPIRATÓRIA AGUDA GRAVE 2- CAUSADA PELA COVID-19.

SESMT- SERVIÇO ESPECIALIZADO SEGURANÇA E MEDICINA TRABALHO

STF- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

SUS- SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE

U.07.1 – INFECÇÃO POR COVID-19 DE LOCALIZAÇÃO ESPECIFICADA- CÓDIGO INTERNACIONAL DOENÇAS – CID-10

SUMÁRIO

ENQUADRAMENTO DA COVID-19 SOB A PERSPECTIVA DO DIREITO DO TRABALHO

INTRODUÇÃO	10
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
1.2 Direito do Trabalho em tempos de Pandemia	18
1.2.1 Base normativa interna	22
1.2.2 Normativa internacional	25
1.2.3 Instrumentos normativos emergenciais	27
1.3 O trabalho como fator de vulnerabilidade	30
2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL.....	33
2.1 Meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia	35
2.2 Direito fundamental à vida e a integridade física e moral do trabalhador.....	37
2.3 Dever geral de cautela e os princípios da prevenção e da precaução	39
3 AS DOENÇAS E OS ACIDENTES RELACIONADOS AO TRABALHO: LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	42
4 DOENÇAS E ACIDENTES RELACIONADOS AO TRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL	47
4.1 Espécies de danos	50
4.2 Hipóteses de exclusão da responsabilidade do empregador.....	53
4.3 Ônus da prova do nexo causal	55
5 IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	59
CONCLUSÃO.....	62
REFERÊNCIAS	64

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 estabelece que o valor social do trabalho é um dos princípios estruturantes da ordem jurídica, revestindo-o de singular importância na busca da construção de uma sociedade mais justa e igualitária. O trabalho é condição de efetividade de uma existência digna e transcende os limites contratuais ajustados, espraiando-se por toda a sociedade, já que atinge interesses que possuem relevância para toda a coletividade.

Nas relações laborais, a dignidade deve ser promovida observando-se os limites dados pelos direitos fundamentais dos trabalhadores. O artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social,” e segue arrolando hipóteses exemplificativas em seus diversos incisos.

É assegurada a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, inciso XXII, da CF), “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (art. 7º, inciso XXIII da CF), e “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (art. 7º, XXVIII da CF).

No Brasil, a pandemia ocorre em uma conjuntura em que já tínhamos um quadro cumulativo e alarmante de informalidade, desemprego e perda de direitos sociais. O desempenho desolador do mercado de trabalho se arrasta por vários anos, sem sinalização de uma melhora significativa. Consequência de uma política disfuncional agravado pelos efeitos da pandemia da Covid-19.

Diante da facilidade de propagação do vírus, tornou-se inevitável a implementação de diversas medidas de restrição de circulação, confinamento e quarentena, visando diminuir a propagação do contágio e a sobrecarga dos serviços de saúde. A pandemia de Covid-19 descortinou a vulnerabilidade de vários grupos de trabalhadores no Brasil, principalmente aqueles que se encontram na informalidade ou em relações de trabalho precarizadas.

Enquanto alguns trabalhadores passaram a prestar seus serviços de forma remota, outros foram expostos à contaminação no ambiente de trabalho por razão das atividades desenvolvidas, alguns pela essencialidade dos seus serviços, outros pela impossibilidade da prestação a distância.

Surge daí um paradoxo exposto por Sebastião Geraldo de Oliveira “o local de trabalho, que deveria servir para o homem ganhar a vida, está se transformando, em muitas

ocasiões, em lugar sinistro para encontrar a morte”¹. O empregador deve estar sempre atento às demandas surgidas nas relações de trabalho sob pena de responsabilização.

O direito ao meio ambiente é considerado como complemento aos direitos do homem e sua proteção nasce da necessidade de se garantir a qualidade de vida e preservação da espécie humana, impulsionada por grandes desastres ambientais. Meio ambiente ecologicamente equilibrado é o que harmoniza os fatores naturais, culturais, artificiais e laborais garantindo plenas condições à sadia qualidade de vida do indivíduo. O ambiente de trabalho deve ser visto como um todo, inserido na sociedade com toda a sua capacidade de proteção ou agressão.

Nesse sentido, a pandemia de Covid-19 trouxe inúmeros desafios, exigindo adaptação constante nas relações de trabalho, demandado inúmeros sacrifícios tanto para empregados como para empregadores. Aumentou o custo para as empresas e a responsabilidade exigida aos trabalhadores na adesão às medidas voltadas para a proteção da saúde e segurança.

A escolha do tema surgiu a partir dos questionamentos suscitados sobre a aplicabilidade da legislação de emergência no que se refere ao enquadramento da doença. Afastada essa possibilidade pelo STF, sentimos a necessidade de construir esse trabalho monográfico partindo da análise da normativa existente sobre o tema. Discorreremos sobre os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais a serem observados na busca do enquadramento adequado da doença e relacionamos os reflexos possíveis se considerada a natureza ocupacional. Para que fosse possível orientar o leitor sobre adoção de medidas que garantam a segurança jurídica das partes envolvidas na relação empregatícia.

A saúde e a doença do trabalhador são indicadas pelos processos de trabalho que envolvem complexas relações econômicas, sociais, e tecnológicas, que determinam a exposição a fatores de risco físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles decorrentes da organização laboral.

Em razão da Legislação Previdenciária Lei 8.213/91², as doenças ocupacionais são consideradas acidentes de trabalho. Sempre que referirmos a acidente de trabalho deve ser entendido que as doenças ocupacionais estão aí compreendidas.

Para o enquadramento de natureza acidentária, a Previdência Social exige somente a avaliação do nexos causal, que em algumas situações é presumido, prescindindo da culpa de qualquer uma das partes para recebimento do benefício. Entretanto, o enquadramento como

¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 12. ed. ver. Ampl. E atual. Salvador: Editora Juspodivm, 2021. p. 32.

² Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 11.01.2022

acidente de trabalho para o trabalhador será sempre mais benéfico, inclusive podendo produzir efeitos nas esferas laboral, civil e penal, principalmente após a Emenda Constitucional n. 103/2019.

Por causa do estágio de transmissão comunitário da Covid-19, o contágio pode se dar tanto no local de trabalho como no transporte público, no elevador, supermercado etc. A simples contaminação não enseja responsabilidade para o empregador, visto que a previsão legal é de reparação dos danos que a doença produziu.

Iniciada a relação processual, a investigação do nexos causal deverá abranger o adoecimento e os danos causados pela Covid-19, exigindo-se cuidadosa instrução processual, vez que a apreciação das provas pode conduzir a diferentes desfechos.

A responsabilidade do empregador pelos danos causados ao empregado como resultado da Covid-19 pode ser subjetiva ou objetiva. Subjetiva, nos casos em que haja o dolo e a culpa, e objetiva, nos casos em que a atividade empresarial possua risco inerente, admitindo sua exclusão mediante a prova da inexistência do nexos causal. Lembrando que na responsabilidade subjetiva a ausência de dolo ou culpa excluem o dever de reparação do dano pelo empregador. Na responsabilidade objetiva, baseada na teoria do risco, aplicável nas atividades de risco, a culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou de força maior e fato de terceiro excluem o dever de reparação do dano pelo empregador.

Além de embasar e orientar medidas iniciais de proteção à saúde em geral na pandemia, o dever geral de cautela e os princípios da prevenção e precaução têm sido determinantes na administração do ambiente de trabalho durante todo o desenvolvimento desse ramo do direito.

Acreditamos que mesmo no contexto de pandemia, não seja possível flexibilizar as normas de saúde e segurança do trabalho. A conscientização e a capacitação dos indivíduos, para que possam reconhecer as possibilidades de riscos, propiciarão as condições mínimas necessárias para que possam colaborar ativamente na condução do gerenciamento do ambiente em que estão inseridos como trabalhadores.

No desenvolvimento de estratégias de enfrentamento da emergência de saúde pública, o Direito do Trabalho tem sido uma das áreas mais afetadas em vários países, trazendo inúmeras dúvidas e inaugurando um cenário jurídico excepcional, impensável em tempos de normalidade.

Com base nisso, fizemos uma pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, além de analisar a estrutura normativa ordinária e a legislação de emergência, para ressaltar os

aspectos mais importantes a serem observados na relação entre os empregados e empregadores de forma a proporcionar a segurança jurídica em tempos de Covid-19.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Nos primórdios da humanidade as sociedades adotavam a escravidão como modo de produção. O trabalho era executado por quem, em razão de sua própria condição, era destituído de personalidade sem qualquer proteção jurídica.

Durante a Idade Média, a principal forma de prestação de trabalho era realizada pelos camponeses, sob a forma de servidão, caracterizada pelo uso da terra e da proteção política e militar prestada ao servo pelo senhor feudal, dono das terras, que em troca recebia parte da produção.

As corporações de ofício surgem com o declínio da sociedade feudal e o consequente desenvolvimento do comércio. As atividades urbanas, como a produção artesanal de bens, passaram a ser cada vez mais estimuladas. Nesse período a vida econômica e social sofreu profunda transformação, mas ainda assim não se podia falar em liberdade de trabalho, pois a estrutura das corporações de ofício baseava-se no controle, profissional e pessoal, do mestre sobre os trabalhadores.

Em meados do século XVIII, o crescimento exacerbado das cidades, desenvolvimento das máquinas e a ampliação do comércio fazem surgir, na Europa Ocidental, o sistema capitalista. Resultado de uma grande transformação socioeconômica, denominada Revolução Industrial. A sociedade tipicamente rural se transformou em uma sociedade urbana. A Revolução Industrial, como marco histórico, fez surgir o trabalho livre, por conta alheia e subordinado.

Os efeitos decorrentes da Revolução Industrial cumulados com o sistema jurídico derivado da Revolução Francesa, fundado em conceitos abstratos de liberdade e igualdade, permitiram que surgisse um cenário de extrema injustiça social. O Estado liberal surge marcado pelo não intervencionismo nas relações econômico-sociais, prevalecendo a autonomia da vontade mesmo diante do evidente desequilíbrio de forças entre empregado e empregador.

A exploração perversa da mão-de-obra humana e os acidentes de trabalho, cada vez mais frequentes, impulsionados pelo uso das máquinas, exigiram controle desse sistema, como forma de garantir a civilidade, surgindo as primeiras leis de proteção aos trabalhadores, conhecida como Legislação Industrial³.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 60.

Os trabalhadores começaram a se reunir e a se associar para reivindicar melhores condições e salários, diminuição de jornadas excessivas, muitas vezes de 12, 14 e até 16 horas diárias e contra a exploração de mulheres e crianças. Praticava-se a substituição do trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam por mais horas, percebendo menores salários.

Inúmeros acidentes se sucederam, como também as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional, gerando a insegurança quanto ao futuro dos trabalhadores, em momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar. Todos esses fatores contribuíram para a intervenção do Estado, impedindo que o trabalho fosse considerado uma mercadoria, na busca do bem-estar social e melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Mesmo aqueles que defendiam o liberalismo começaram a perceber que a inércia do Estado, diante da luta entre trabalho e capital, comprometeria a estabilidade e a paz social. Na Legislação Industrial predominava o propósito de proteger o trabalho da mulher e do menor, bem como, limitar a duração da jornada de trabalho.

Esse conjunto de normas, voltados para a proteção do trabalhador, recebeu várias denominações no decorrer do seu desenvolvimento, a exemplo Legislação do Trabalho, Direito Operário, Direito Corporativo, Direito Social e por fim, o Direito do Trabalho.

A expressão Direito do Trabalho surgiu na Alemanha por volta de 1912, orientando as relações de trabalho em geral e não de certas particularidades, como o trabalho na indústria ou no sindicato. Atualmente, é a expressão mais corrente, por ser a que mais individualiza a matéria, dizendo respeito, não só ao trabalho subordinado, mas também ao trabalho temporário, avulso, doméstico etc.⁴. Portanto, o Direito do Trabalho tutela o trabalho subordinado e/ou condições análogas.

Trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas e, ao longo do tempo, sofre variações decorrente das condições históricas que vigoram em cada época⁵. Relação de trabalho é o gênero que engloba várias espécies de contratação de trabalho humano, a exemplo: autônomo, eventual, voluntário etc. **Relação de emprego**, foco desse trabalho, é a espécie de contratação de trabalho humano remunerado, desenvolvido por pessoa física em proveito alheio, de forma não-eventual e mediante subordinação.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 52.

⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®) coordenador Pedro Lenza p. 39.

A caracterização da relação de emprego é fato essencial ao Direito do Trabalho, à medida que propicia o encontro da relação jurídica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos desse ramo jurídico especializado.

Carlos Henrique Bezerra Leite⁶ define o Direito do Trabalho como o ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho, normativamente equiparadas à relação empregatícia. Tem por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores. Maurício Godinho Delgado⁷ explica que:

o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.

A primeira Constituição contendo direitos trabalhistas foi editada pelo México em 1917, seguida pela da Alemanha, conhecida como Constituição de Weimar, de 1919. Entretanto, o caráter universal do Direito do Trabalho firmou-se com o Tratado de Versalhes de 1919, que pôs fim à 1ª guerra mundial, prevendo a necessidade de uniformização e internacionalização das legislações de proteção ao trabalho. Tratado é a expressão genérica, eleita pela Convenção de Viena⁸ de 1969 para designar todo o acordo internacional, bilateral ou multilateral, de especial relevo político. Normalmente, designa “os ajustes solenes concluídos entre Estados e/ou organizações internacionais, cujo objeto, finalidade, número e poderes das partes têm maior importância”⁹. Constitui acordo formal de vontades regido pelo Direito Internacional Público e com a finalidade de produzir efeitos jurídicos entre as partes, obrigando aqueles que os subscrevem.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada por força do referido tratado, elabora regras de aplicação universal buscando igualar as condições de trabalho no mundo todo. O Brasil está entre os Estados-membros fundadores da OIT, e tem participado das Conferências Internacionais do Trabalho desde a sua primeira edição.

⁶ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 44.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 971.

⁸ A Convenção de Viena de 1969 é um dos mais importantes documentos elaborados pela Comissão de Direito Internacional das Nações Unidas codificando o conjunto de regras gerais referentes aos tratados e regulando todo o tipo de desenvolvimento progressivo das matérias ainda não consolidadas na arena internacional.

⁹ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de direito internacional público. 10ª ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. p. 210.

No mesmo sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, elevaram o trabalho digno e decente a direito fundamental e direito humano. As declarações são atos que indicam regras genéricas, geralmente inspiradas nos critérios de justiça, de modo a servir de base a um sistema jurídico. Equiparam-se a uma norma programática, na medida que traça critérios gerais sem imperatividade, apenas uma orientação¹⁰. Pacto é expressão utilizada para restringir o objeto político de um tratado.

No Brasil, a concepção do Direito do Trabalho como um conjunto de normas jurídicas de proteção do trabalhador é bastante recente, das primeiras leis trabalhistas até os dias atuais, não se passaram cem anos.

A primeira Constituição Brasileira a versar sobre direitos trabalhistas foi a de 1934, daí em diante, todas elas contêm princípios e regras basilares de direito do trabalho,¹¹ estabelecendo princípios jurídicos e indicativas de posição política comum, de interesse coletivo, para as normas de Direito Internacional. Nesse sentido, Carla Teresa Martins Romar¹² esclarece que:

o direito do trabalho no Brasil inicia-se a partir da Revolução de 1930, quando o Governo Provisório chefiado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral. Antes disso, as poucas leis existentes com dispositivos e conteúdo de caráter trabalhista não podem ser consideradas para efeito do estabelecimento de uma normatização capaz de ser caracterizada como um sistema de proteção dos trabalhadores.

A partir daí, as leis trabalhistas começaram a crescer de forma desordenada, cada profissão tinha uma norma específica e sem sistematização adequada, surgindo a necessidade de se reunir os textos legais num só diploma. Promulgada pelo Decreto-lei n. 5452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, compilou as leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo e o direito processual do trabalho.

A CLT não é um código, mas não se pode deixar de reconhecer que é o texto legislativo básico do Direito do Trabalho, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal. Na hierarquia das normas trabalhistas o ápice da pirâmide é a norma mais favorável ao trabalhador, de forma que só haverá inconstitucionalidade ou ilegalidade, quando houver supressão ou redução de direitos sem contrapartida¹³. As condições dignas de

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 87.

¹¹ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique, *op. cit.*, p. 39.

¹² ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. cit.*, p. 46.

¹³ PEREIRA, Leone. Prática jurídica: trabalhista. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.40.

trabalho constituem objetivos dos direitos dos trabalhadores, pois é por meio delas que se alcança a melhoria de sua condição social.

Importante destacar que após a Emenda Constitucional 45/2004 os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Nessa esteira, os tratados de direitos humanos são como uma continuação do art. 5º da CF/1988, que determina que normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. Aqueles que não versem sobre direitos humanos guardam o mesmo nível das leis ordinárias federais no plano do nosso direito interno.

A CF/1988 inaugurou um marco a respeito dos direitos sociais no Brasil, assegurando direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais. Ampliou e aprofundou o *status* constitucional do Direito do Trabalho, mediante o conceito de Estado Democrático de Direito, direitos individuais e sociais fundamentais, além de ter estruturado um importante rol de princípios constitucionais do trabalho. A Carta Magna praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração justralhistas até então desconhecidas na história do País¹⁴.

Historicamente, o Direito do Trabalho surge estabelecendo normas mínimas de proteção ao trabalhador, cujo conteúdo e importância vem sendo aumentado com a evolução econômica e política dos países. Nessa evolução contínua e dinâmica, o Direito do Trabalho fixa-se como estrutura de proteção do trabalhador, refletindo um ideal de justiça social, tutelando o trabalho subordinado e condições análogas.

1.2 Direito do Trabalho em tempos de Pandemia

A CF/1988 estabelece que o valor social do trabalho é um dos princípios estruturantes da ordem jurídica, revestindo-o de singular importância na busca da construção de uma sociedade mais justa e igualitária. O trabalho é condição de efetividade de uma existência digna e transcende os limites contratuais ajustados, espraiando-se por toda a sociedade, já que atinge interesses que possuem relevância para toda a coletividade.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 148-149.

A relação de trabalho é qualquer tipo de prestação de serviço com trabalho humano consubstanciado numa obrigação de fazer. O termo é amplo, podendo englobar uma relação empregatícia ou outras relações que não tenham essa natureza.

Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁵ adverte que “a relação de trabalho é gênero, e a relação de emprego, espécie”. A relação de trabalho diz respeito a toda e qualquer atividade humana em que haja a prestação de trabalho, podendo a lei fixar competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes, bem como, estender alguns direitos trabalhistas, próprios dos empregados, aos sujeitos figurantes deste tipo de relação jurídica. Podemos citar como exemplo a hipótese do trabalhador avulso. Diferentemente, a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana, o trabalho subordinado prestado por um tipo especial de trabalhador, o empregado. É a relação jurídica existente entre empregado e empregador, para efeito de aplicação do Direito do Trabalho.

A relação de emprego é um fato que produz efeitos na ordem jurídica, e geralmente origina-se da manifestação, expressa ou tácita, da vontade das partes. Trata-se de um contrato porque o seu início depende da convergência dos interesses do empregado e do empregador. Na prática, a proposta de trabalho origina-se, essencialmente, do tomador dos serviços, e não do trabalhador¹⁶. O contrato de trabalho é sinalagmático; o empregado tem como principal obrigação prestar os serviços; o empregador, pagar os salários e cumprir as obrigações impostas pela lei e pelo contrato. A regra é que tenha prazo indeterminado, existindo algumas exceções fundadas na natureza transitória da atividade a ser desenvolvida.

A mutabilidade e a dinâmica da ordem trabalhista exigem constantes modificações legais, evidenciadas pelos decretos, decretos-leis e leis que são elaborados, alterando as regras, de acordo com a necessidade política, econômica e social.

No Brasil, a pandemia ocorre em uma conjuntura em que já tínhamos um quadro cumulativo e alarmante de informalidade, desemprego e perda de direitos sociais. O desempenho desolador do mercado de trabalho se arrasta por vários anos, sem sinalização de uma melhora significativa. Demérito da política disfuncional agravado pelos efeitos da pandemia da Covid-19.

O discurso falacioso de que o custo do trabalho atrapalha a economia vem sendo defendido cada dia com mais ênfase pelos governos recentes, e as alterações legislativas sinalizam cada vez mais seu caráter protetor de mercado e anseios do empregador, em detrimento dos interesses do trabalhador. As alterações e o acúmulo de perdas se

¹⁵ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique, *op. cit.*, p. 180 e 181.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *op. cit.*, p. 1223.

intensificaram com a reforma trabalhista, alterando capítulos da Consolidação das Leis do trabalho e causando um enfraquecimento do controle social exercido para a adequação das condições laborais. Nesse sentido Maurício Godinho Delgado¹⁷:

as inovações eliminaram, desregulamentaram ou flexibilizaram diversas parcelas trabalhistas, de maneira a diminuir, significativamente, o valor trabalho na economia e na sociedade e, em decorrência, o custo trabalhista para o poder econômico. Houve descumprimento do princípio fundamental da irrevocabilidade dos direitos humanos, até mesmo por efeito de alterações constitucionais.

O universo social, econômico e cultural dos direitos humanos “passa pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista”, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizatório mínimo de direitos e garantias “que, regra geral, por força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. O Direito do trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito da Seguridade Social”¹⁸.

Segundo resultados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua (PNADC), publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no 1º trimestre de 2017 foram contabilizados 14.048 milhões de desocupados¹⁹, taxa de desocupação²⁰ de 13,7%, até então a menor da série histórica iniciada em 2012. Essa taxa foi superada no 3º trimestre de 2020, final do primeiro ano da pandemia, atingindo um índice de 14,6%, correspondendo a 14,1 milhões de brasileiros desocupados. Infelizmente, no primeiro trimestre de 2021, segundo ano de pandemia chegou ao patamar de 14,7%, totalizando 14,8 milhões na fila em busca de um trabalho no país²¹.

No sítio Coronavírus Brasil (saude.gov.br), painel interativo criado pelo Ministério da Saúde, desenvolvido para ser o veículo oficial de comunicação sobre a situação epidemiológica da Covid-19 no Brasil, em meados de agosto de 2021 já era possível constatar que mais de 550 mil brasileiros haviam perdido a vida em consequência do acometimento da doença. Dentre os mortos, muitos trabalhadores que possivelmente foram contaminados em seus ambientes de trabalho ou a caminho deste.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 124.

¹⁸ *Op. cit.*, p. 95.

¹⁹ Força de trabalho desocupada ou desocupados são aquelas pessoas que não tinham trabalho na semana de referência da pesquisa e que estavam à procura de trabalho e disponíveis para trabalhar.

²⁰ A taxa de desocupação é calculada dividindo-se o número de desocupados pelo total da população ativa na força de trabalho e multiplicando-se por cem. A população ativa na força de trabalho é formada pelos ocupados (pessoas que possuem um trabalho) mais os desocupados.

²¹ Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br> >

Diante da facilidade de propagação do vírus, tornou-se inevitável a implementação de diversas medidas de restrição de circulação, confinamento e quarentena, visando diminuir a propagação do contágio e a sobrecarga dos serviços de saúde. A pandemia de Covid-19 descortinou a vulnerabilidade de vários grupos de trabalhadores no Brasil, principalmente aqueles que se encontram na informalidade ou em relações de trabalho precarizadas.

Para viabilizar as medidas de restrição de circulação e de combate ao Sars-CoV-2 criou-se uma sobrecarga de trabalho em setores como de limpeza, cuidados de saúde, abastecimento, entrega etc. Enquanto alguns trabalhadores passaram a prestar seus serviços de forma remota, outros foram expostos à contaminação no ambiente de trabalho por razão das atividades desenvolvidas, alguns pela essencialidade dos seus serviços, outros pela impossibilidade da prestação a distância.

Surge daí um paradoxo exposto por Sebastião Geraldo de Oliveira “o local de trabalho, que deveria servir para o homem ganhar a vida, está se transformando, em muitas ocasiões, em lugar sinistro para encontrar a morte”²².

Esse assunto ganhou relevância, inicialmente, em 22 de março de 2020, com a edição da Medida Provisória - MP nº 927²³, artigo 29 determinando que “casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”. No entanto, a eficácia do dispositivo foi suspensa pelo Pleno do Supremo Tribunal Federal (STF), em virtude de decisão liminar nas Ações Diretas de Inconstitucionalidades (ADIs) – 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 e 6354.

A partir desse julgamento, iniciou-se a discussão se a Covid-19 seria uma doença ocupacional e, ainda, a construção de teses sobre presunção do nexo entre a contaminação com o vírus e o ambiente de trabalho, ou com a atividade profissional realizada, provocando indagações e insegurança jurídica acerca da Covid-19 e ambiente de trabalho.

No dia 19 de julho de 2020, a MP 927 perdeu sua eficácia, e conseqüentemente o STF não analisará o mérito da questão. No dia 11 de dezembro do mesmo ano foi formalizada a Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, publicada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que teve por finalidade esclarecer as regras aplicáveis à análise do nexo entre a Covid-19 e o trabalho para fins de concessão de benefício previdenciário.

Passado mais de um ano do início da pandemia, no Brasil, ainda não é possível afirmar categoricamente que a Covid-19 é uma doença ocupacional, o debate ainda está longe de ser

²² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de, *op. cit.*, p. 32.

²³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 20.10.2020

pacificado, pois a análise vem sendo feita caso a caso. É muito importante lembrar que para avaliar a responsabilidade do empregador em caso de danos à saúde do trabalhador pela Covid-19, as esferas penal, civil, previdenciária e trabalhista utilizam critérios diferenciados.

Diante da coexistência de diversos tipos de normas aplicáveis à relação de trabalho visando garantir a saúde e segurança do trabalhador importante estudar as mais relevantes para o tema.

1.2.1 Base normativa interna

A complexidade do ordenamento jurídico trabalhista resulta da coexistência de diversos tipos de normas produzidas por diferentes fontes. Coexistem leis que o Estado elabora com normas jurídicas produzidas por meio das representações sindicais ou até das próprias partes.

A Constituição Federal é a norma fundamental que desempenha o papel atributivo da unidade do sistema jurídico, na medida que, é nela que normas inferiores encontram seu fundamento de validade. Possui matriz humanista e social, mas um dos maiores desafios do seu texto reside na concretização de sua efetividade. Uma sociedade livre, justa e solidária só pode ser construída respeitando-se a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social e econômica.

A dignidade humana é considerada um valor universal assegurado aos seres humanos pelo fato de serem humanos, é uma qualidade abstrata e deve reger as interações entre os indivíduos. Em geral, depende do ambiente em que se vive, da qualidade de vida e do tratamento igualitário e digno sob a proteção do Estado.

A dignidade humana deve ser promovida e protegida, a legislação deve alcançar os aspectos da relação entre os indivíduos que possam afetar ou violar esse valor. Percebe-se que a violação é mais comum quando a relação entre os indivíduos é de assimetria; ou seja, quando um tem mais poder, autoridade, conhecimento, riqueza ou força do que o outro²⁴.

Nas relações laborais, a dignidade deve ser promovida observando-se os limites dados pelos direitos fundamentais dos trabalhadores. O artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social,” e segue arrolando hipóteses exemplificativas em seus diversos incisos.

²⁴ JACOBSON, N. A Taxonomy of dignity: a Grounded Theory study. BMC International Health and Human Rights, Harvard, v. 9:3, 2009. Disponível em: <http://www.biomedcentral.com/1472-698X/9/3>. Acesso em: 20.06.2021.

É assegurada a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, inciso XXII, da CF), “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (art. 7º, inciso XXIII da CF), e “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (art. 7º, XXVIII da CF).

O empregador deve estar sempre atento às demandas surgidas nas relações de trabalho sob pena de responsabilização. Nesse sentido, a pandemia de Covid-19 trouxe inúmeros desafios, exigindo adaptação constante nas relações de trabalho. A Covid-19 tem demandado inúmeros sacrifícios tanto para empregados como para empregadores, tais como a testagem recorrente, afastamentos, uso de equipamentos especiais de proteção etc. Aumentou o custo para as empresas e a responsabilidade exigida aos trabalhadores na adesão às medidas voltadas para a proteção da saúde e segurança.

A CLT traz o Capítulo V, inteiramente voltado à segurança e medicina do trabalho dentro do Título II, Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, além das diversas disposições espalhadas por todo o seu texto. Esse capítulo, além das disposições gerais, trata da inspeção nos locais de trabalho, dos órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas, dos equipamentos individuais de proteção (EPIs), das medidas preventivas de medicina do trabalho, das atividades insalubres e perigosas, das penalidades entre outros temas. Importantes no enfrentamento da pandemia e na promoção da saúde, integridade e bem-estar do trabalhador. Incumbe às Delegacias Regionais do Trabalho a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho (art. 156 CLT)

Nesse sentido, a Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego aprovou a regulamentação das previsões contidas na CLT relativas à segurança, higiene e saúde do trabalhador. Em virtude da amplitude de sua abrangência e da diversidade das matérias, foi adotada a divisão do texto da portaria em normas regulamentadoras específicas, somando um total de 37 NRs, duas revogadas e 35 em vigor, sendo que a última foi publicada em dezembro de 2018.

Cada norma regulamentadora visa à prevenção de acidentes e doenças provocadas ou agravadas pelo trabalho, estabelecendo os parâmetros mínimos e instruções sobre saúde e segurança, de acordo com cada atividade ou função desempenhada. Além disso, servem para nortear as ações dos empregadores e orientar os trabalhadores, de forma que o ambiente laboral se torne um local saudável e decente. Essas normas regulamentadoras têm eficácia jurídica equiparada à legislação ordinária, por expressa determinação legal (art. 200 CLT). Neste trabalho destacaremos as mais específicas de acordo com o risco trazido pela Covid-19.

As empresas “devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes ou doenças ocupacionais”, e não menos importante, que facilitem a fiscalização e adotem as medidas determinadas pela autoridade competente (art. 157, CLT).

Os empregados devem “observar as normas de segurança e medicina do trabalho, colaborar com a empresa e observar as instruções expedidas pelo empregador sob pena de constituir ato faltoso”, inclusive deve ser observado o “uso dos equipamentos de proteção individual” que devem ser fornecidos pela empresa (art. 158, CLT).

A Norma Regulamentadora NR 6, da Portaria nº 3.214/78, especifica regras sobre o fornecimento e uso de EPIs. O uso de máscara respiratória adequada e outros dispositivos de proteção diminuem expressivamente a contaminação de Covid-19. O empregador deve fornecer os equipamentos sempre do tipo adequado às atividades do empregado e orientar quanto ao uso correto fiscalizando a adesão. O uso adequado, o treinamento oferecido/recebido e a fiscalização podem impactar na responsabilidade civil tanto para o empregado como para o empregador.

A Norma Regulamentadora NR 4 trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho nas empresas. Os órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas são obrigatórios e levam em consideração a “classificação das empresas, número de empregados e a natureza e risco de suas atividades” (art. 162, CLT). São programas de segurança e saúde no trabalho o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho SESMT, composto por especialista na área de segurança e saúde do trabalho. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais PPRA que monitora os agentes físicos, químicos e biológicos. O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional PCMSO cujo objetivo é promover e preservar a saúde dos trabalhadores. O Perfil Profissiográfico Previdenciário PPP é o documento histórico-laboral do trabalhador que deve conter registros ambientais, resultados de monitoração biológica e dados administrativos do trabalhador. Além desses, existem outros programas relacionados com a segurança e a saúde do trabalho.

As empresas devem constituir a Comissão Interna de Prevenção de acidentes CIPA observando as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho (art. 163 CLT). A Comissão deve ser composta por representantes indicados pelos empregadores e representantes dos empregados eleitos em escrutínio secreto, do qual participem todos os empregados interessados (art. 164 CLT). A estabilidade dos titulares da representação dos empregados é

garantida, e a dispensa deve se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (art. 165, CLT), sob pena de ser considerada arbitrária.

O art. 168 da CLT e a NR 7 tratam dos exames médicos, obrigatórios na admissão, demissão e periodicamente, de acordo com as instruções do Ministério do Trabalho. Uma das formas de controle da Covid-19 nas empresas é a testagem periódica, o rastreamento precoce dos casos positivos e o afastamento desses trabalhadores, diminuindo expressivamente o número de contaminados.

Dispõe o art. 169 da CLT que é “obrigatória a notificação das doenças produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita”, e a Lei 8.213/91 considera essas doenças como um acidente de trabalho para fins previdenciários.

Posto isso, surge a celeuma da possibilidade de enquadrar a Covid-19 como uma doença ocupacional. Este trabalho foca nos reflexos da Covid-19 no âmbito laboral, mas como o previdenciário está intrinsecamente interligado, algumas explicações dessa área do direito se farão necessárias.

Ademais, a legislação trabalhista não conceituou as doenças ocupacionais, portanto, se recorre ao conceito da legislação previdenciária, que de início exclui, “doenças degenerativas, inerentes a grupo etário, que não produza incapacidade laborativa e endêmica”. Em caso excepcional, “constatando-se que a doença resulta de condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la como acidente de trabalho”. É o caso dos trabalhadores da saúde que cuidam diretamente dos doentes contaminados, dos trabalhadores que não recebem os equipamentos de proteção adequados, das grávidas que não foram afastadas do trabalho de acordo com a determinação legal etc.

Na legislação interna existem diversas outras leis ordinárias, com disposições esparsas que se aplicam, conforme o caso, à proteção da vida e saúde do trabalhador. Da mesma forma, a normativa internacional também poderá ser utilizada para auxiliar nessa proteção.

1.2.2 Normativa internacional

A Organização Internacional do trabalho - OIT - fundou-se sob a convicção de que a paz universal e permanente subordina à justiça social. Desde sua fundação, constituem-se valores e princípios básicos, que o trabalho deve ser fonte de dignidade e não mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, ameaça a prosperidade de todos, e que todos os seres humanos

têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades²⁵.

A atuação da OIT no Brasil tem se caracterizado, além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, como também, pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente, combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil, entre outras.

A Organização tem trabalhado o tema medicina e segurança do trabalho desde sua criação através da expedição de várias convenções. São muitas as normas emanadas pela entidade que tentam garantir, na prática, a integridade física e psíquica de quem trabalha. As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a integrar seu ordenamento jurídico. Podemos citar a Convenção nº 12, de 1921, ratificada pelo Brasil, tratando do tema acidentes de trabalho na agricultura. A Convenção nº 17, de 1925, especificando sobre indenização por acidente de trabalho. A Convenção nº 18, de 1925, enfocando o tema indenização por enfermidades profissionais etc. Destacaremos as mais importantes de acordo com o tema deste trabalho.

A **Convenção nº 155**, de 1981, Convenção sobre Segurança e Saúde do Trabalhador, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17.3.92 e, promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29.9.94, tem como objetivo a redução dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. O art. 4º, item 2 da norma determina a criação de uma política nacional com o objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho.

A formulação da política nacional de prevenção aos danos à saúde deve determinar as funções e responsabilidades das autoridades públicas, empregadores, trabalhadores e outras pessoas interessadas. Todo membro deverá adotar, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e as práticas nacionais, em consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4º da Convenção.

O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.

Como ação em nível de empresa, a Convenção determina que os empregadores, na medida do razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, maquinário, equipamentos, operações e processos, que estiverem sob seu controle, sejam seguros e não envolvam risco

²⁵ BARSANO, Paulo. R.; BARBOSA, Rildo. P. Higiene e Segurança do Trabalho. 1ª ed. São Paulo: Érica, 2014. p. 19.

algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores. Agentes e substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob o controle do empregador não devem envolver riscos para a saúde do trabalhador quando tomadas medidas de proteção. E, quando necessário, o empregador deve fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados, a fim de prevenir os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

As medidas de segurança e higiene do trabalho não devem implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

A **Convenção nº 161**, de 1985, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14.12.89 e promulgada pelo Decreto nº 127, de 22.5.91 versa sobre serviços de saúde do trabalho, investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa, sobre o estabelecimento do ambiente seguro, salubre e saudável.

Dispõe o artigo 5º da Convenção²⁶, sobre as funções desses serviços de saúde no trabalho, identificação e avaliação dos riscos, vigilância dos fatores do meio ambiente do trabalho e das práticas de trabalho que possam afetar a saúde; assessoramento sobre planejamento e organização do trabalho, participação no desenvolvimento de programas de organização do trabalho; estimula a colaboração na difusão de informações, na formação e educação em matéria de saúde e higiene no trabalho e na participação e análise dos acidentes e doenças ocupacionais.

Estipula o art. 15 da Convenção, que os serviços de saúde no trabalho deverão ser informados dos casos de doença entre os trabalhadores e das ausências no trabalho por razões de saúde, a fim de poder identificar qualquer relação entre as causas de doença ou de presença de riscos para a saúde que podem apresentar-se nos lugares de trabalho.

Nota-se que as Convenções possuem diversos instrumentos, de suma importância, que podem ser utilizados no combate à disseminação de doenças no ambiente de trabalho. No cenário da pandemia de Covid-19 todos esses instrumentos se tornam ainda mais relevantes quando utilizados para evitar a proliferação do vírus.

1.2.3 Instrumentos normativos emergenciais

No dia 30.01.2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS), em Genebra, na Suíça, declarou que o surto do novo coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de

²⁶ Artigo 5º da Convenção 161 da OIT trata dos serviços de saúde nas empresas, identificação dos riscos, avaliação do meio ambiente e da participação na análise dos acidentes e das doenças profissionais.

Importância Internacional. No Brasil, a Portaria do Ministério da Saúde 188 de 04.02.2020 declarou Emergência em Saúde Pública Nacional em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus responsável pelo surto iniciado em 2019. Normas foram produzidas a partir daí, em diversas áreas e setores da atuação estatal, refletindo a amplitude e complexidade do contexto decisório trazido pela Covid-19.

A primeira delas foi a Lei nº 13.979 de 07.02.2020, dispondo de medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública. Essa lei dispôs sobre adoção de isolamento, quarentena, uso de máscaras de proteção individual, vacinação, tratamentos específicos, necropsia e manejo de cadáver, entre outros. Tratou da restrição de locomoção por rodovias, portos e aeroportos, listou os profissionais considerados essenciais ao controle da doença e à manutenção da ordem pública e dispensou a licitação para aquisição ou contratação de bens e serviços destinados ao enfrentamento da emergência.

O estado de calamidade pública causado pela Covid-19 foi decretado no dia 20.03.2020, através do Decreto Legislativo nº 454, com a declaração, em todo território nacional, do estado de transmissão comunitária do coronavírus. Nessa linha do tempo, abordaremos as normas mais relevantes, relacionadas com o tema desse trabalho, MP 927²⁷, MP 928²⁸, MP 936²⁹, MP 1045³⁰ e MP 1046³¹, Portaria nº 2.309³² e Portaria nº 2.345³³ do Ministério da Saúde, Lei nº 14.128³⁴ de 26.03.2021.

Em 22.03.2020 foi editada a MP nº 927, pelo Governo Federal prevendo uma série de medidas trabalhistas que poderão ser adotadas por empregadores com o objetivo inicial de preservar empregos durante a emergência de saúde. Por meio da regulamentação de alternativas como o teletrabalho, férias individuais e coletivas, antecipação de feriados, bem como da suspensão temporária do recolhimento do FGTS e de parte da fiscalização

²⁷ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 20.10.2021.

²⁸ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm. Acesso em: 20.10.2021.

²⁹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 20.10.2021.

³⁰ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-022/2020/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 20.10.2021.

³¹ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 30.08.2021.

³² Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>. Acesso em: 24.10.2021.

³³ Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.345-de-2-de-setembro-de-2020-275488423>. Acesso em: 24.10.2021.

³⁴ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/14128.htm. Acesso em: 24.10.2021.

trabalhista, o instrumento pretende suavizar os impactos econômicos da crise sanitária sobre as empresas e evitar demissões.

Os pontos mais importantes dessa medida envolveram as instruções ao empregador, relativas à saúde e segurança do empregado, as medidas a serem cumpridas pelo auditor fiscal do trabalho, limitando o seu poder de polícia e a suspensão dos prazos processuais no âmbito do procedimento administrativo³⁵. A proibição de lavratura de auto de infração ou mesmo de levantamento de débitos de FGTS foram considerados um enorme retrocesso. A Inspeção do Trabalho é imprescindível para garantir a efetividade das normas de proteção ao trabalhador; pode ser otimizada, não flexibilizada, alguns procedimentos podem ser facilitados, mas não pode se tratar de liberação do cumprimento das Normas Regulamentadoras.

O artigo 18 da MP nº 927, foi o mais criticado, tratava da suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses, onde o empregado ficaria sem seu salário durante esse período. Pressionada pela opinião pública, a Presidência da República revogou o art. 18, caput e parágrafos, através da publicação da Medida Provisória nº 928, de 23.03.2020.

Em 01.04.2020 foi editada a MP 936 instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda dispondo sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6³⁶, 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 13.979³⁷, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

Decisão do Plenário do Supremo Tribunal Federal, sobre a MP 927, em 29.04.2020 suspendeu a eficácia do artigo 29, que não considerava doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pelo coronavírus, e do artigo 31, limitando a atuação de auditores fiscais do trabalho à atividade de orientação.

No dia 01.09.2020 foi publicada Portaria nº 2.309, alterando a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, atualizando a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), incluindo a Covid-19 no rol dessas doenças. Por pressão do empresariado, no dia 02.09.2020, menos de 24 horas depois da inclusão da Covid-19 no rol das doenças relacionadas ao trabalho, a Portaria nº 2.345 tornou sem efeito a Portaria nº 2.309.

³⁵ BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 759

³⁶ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 25.10.2021

³⁷ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 26.10.2021.

Em 26.03.2021 foi sancionada a Lei nº 14.128, que dispõe sobre compensação financeira a ser paga pela União aos profissionais e trabalhadores de saúde que, durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da disseminação do novo coronavírus (SARS-CoV-2), tenham trabalhado no atendimento direto a pacientes acometidos pela Covid-19, ou realizado visitas domiciliares em determinado período. Caso de agentes comunitários de saúde ou de combate a endemias, que ficaram permanentemente incapacitados para o trabalho, ou ao seu cônjuge ou companheiro, aos seus dependentes e aos seus herdeiros necessários, em caso de óbito.

Em seguida, no dia 28.04.2021 foram publicadas as MP 1045 e MP 1046, tratando respectivamente, de medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública e instituindo o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.

Percebe-se que toda a legislação do período prestigiou a atividade econômica, flexibilizando direitos trabalhistas e valorizando o acordo individual de trabalho, inclusive frente às normas legais, indo na contramão do processo de desenvolvimento civilizatório da proteção ao trabalhador³⁸. Nas raras tentativas de se incluir algum direito ao trabalhador, o êxito foi do setor econômico, por força da pressão exercida sobre os agentes políticos.

Um estudo conduzido pela Rede de Pesquisa Solidária³⁹ avaliou o padrão de vulnerabilidade de trabalhadores na pandemia no Brasil, e identificou que os impactos da Covid-19 ligados ao mundo do trabalho, em linhas gerais, obedecem às desigualdades estruturais da sociedade brasileira, refletindo com maior intensidade nos grupos mais vulneráveis.

1.3 O trabalho como fator de vulnerabilidade

Em uma pandemia, geralmente os grupos mais atingidos tendem a ser os segmentos mais vulnerabilizados e periféricos das classes trabalhadoras, não só em razão do trabalho, mas também pelas precárias condições de moradia e vida que marcam seu cotidiano. Além do trabalho, é notório que a questão da moradia e do transporte público são fatores que influenciam diretamente na chance de adoecimento por Covid-19.

Enquanto alguns profissionais puderam se resguardar em suas casas, para evitar a contaminação pela Covid-19, outros tiveram que viabilizar o atendimento dos pacientes

³⁸ ALMEIDA, Verônica Scriptore Freire e. AKAOUI, Fernando Reverendo Vidal. LAMY, Marcelo. Coordenadores Direito da Saúde na era pós-covid-19. São Paulo: Grupo Almedina, 2021. p.105.

³⁹ ARANTES, José Tadeu. Estudo avalia a vulnerabilidade de trabalhadores na crise causada pela pandemia de Covid-19. Agência FAPESP 2020; 30 abr. Disponível em: <https://agencia.fapesp.br/estudo-avalia-a-vulnerabilidade-de-trabalhadores-na-crise-causada-pela-pandemia-de-covid-19/33065/>

contaminados, garantir o abastecimento e a circulação das mercadorias, transporte de pessoas, limpeza dos ambientes etc. Evidente que esses trabalhadores se encontraram em uma situação de superexposição, principalmente até meados de 2021 quando a perspectiva da vacinação em massa realmente se tornou palpável.

Segundo dados do SMARTLAB⁴⁰, plataforma desenvolvida pelo Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho Brasil⁴¹, o número total de comunicações de acidentes em 2020, ano de início da pandemia, foi de 446.881 registros, 30% menor do que o de 2019, que teve 639.325 registros. Acredita-se que essa diminuição teve relação com o menor número de trabalhadores prestando seus serviços de forma presencial. Muitos setores da economia suspenderam as suas atividades, a adesão à quarentena e o isolamento foram de suma importância no primeiro momento da pandemia.

Entretanto, os acidentes de trabalho graves notificados em 2020 cresceram cerca de 40%, saltando de 94.353 registros em 2019 para o total de 132.623 registros. Do total das 446.881 notificações de acidentes do trabalho emitidas, 1900 resultaram o óbito do trabalhador, número extremamente significativo, tendo em vista que a maioria dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho poderiam ser evitados se fossem respeitadas as regras de saúde e segurança no trabalho.

Os setores econômicos com mais notificações foram, em primeiro lugar, as atividades de atendimento hospitalar, 57.359 notificações, representando 15% do total. Em segundo lugar, o comércio varejista em geral, com predominância de produtos alimentícios; hipermercados e supermercados; representando 4% com 16.879 notificações. Abatedouros, transporte rodoviário de carga e administração pública em geral representaram 3% cada setor, com uma média de 11.000 notificações emitidas.

Ainda, em 2020 foram concedidos 51.000 afastamentos previdenciários no Brasil, por doenças B34 (Doenças por vírus, de localização não especificada) e U07 (Covid-19), contra 1.292 notificações em 2019. Entre as profissões mais frequentemente informadas nos registros, técnicos de enfermagem foi a categoria mais atingida com 1.995 afastamentos, representando 9% do total dos benefícios concedidos. Em segundo lugar, os faxineiros com 1152 afastamentos, representando 5%. Auxiliares de escritório, vigilantes, vendedores de comércio varejista, alimentadores de linha de produção, assistente administrativo, motoristas

⁴⁰ Disponível em: <https://smartlabbr.org/> Acesso em: 01.02.2022.

⁴¹ A Plataforma SMARTLAB é uma plataforma criada pelas duas entidades para compilar, organizar e tratar dados públicos brutos extraídos de centenas de fontes. Todas as tecnologias, fontes e padrões utilizados ou desenvolvidos pela iniciativa são gratuitos e de domínio público.

de caminhão, porteiros de edifícios atingiram uma média de 700 afastamentos, representando 3% por categoria.

Especificamente, entre as profissões ligadas às atividades de atendimento hospitalar, os profissionais de enfermagem em geral foram os mais atingidos, representando 39% do total de afastamentos por B34⁴² ou U07⁴³. Auxiliares de escritório e faxineiros vieram em segundo lugar, cada categoria representou 5%. Em terceiro lugar vieram os copeiros, assistentes administrativos e recepcionistas, 2% do total para cada uma das categorias. Outros profissionais representaram 1% ou menos⁴⁴.

Diante dos dados é possível concluir que o trabalho se tornou um fator de vulnerabilidade. Alguns grupos de profissionais, em razão da essencialidade dos seus serviços ou da natureza da atividade desenvolvida acabam sendo mais atingidos pela contaminação da Covid-19.

⁴² CID-10 B.34- infecção por vírus – B.34.2 é um dos oito subtipos de infecção por vírus- sigla específica para a infecção por covid-19 de localização não especificada.

⁴³ CID-10 U07- infecção por covid-19 localização especificada.

⁴⁴ Todos esses dados foram retirados da Plataforma SmartLab e fazem parte do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Para mais informações acesse: <https://smartlabbr.org/sst>

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL

O direito ao meio ambiente é considerado como complemento aos direitos do homem, em particular o direito à vida e à saúde humana. A proteção ao meio ambiente nasce da necessidade de se garantir a qualidade de vida e preservação da espécie humana, impulsionada por grandes desastres ambientais.

A legislação de proteção ao meio ambiente não é reservada ao domínio exclusivo do Estados, mas dever de toda a comunidade internacional. Essa proteção deve abranger a natureza em todos os seus aspectos relativos à vida humana, tutelando o meio ambiente em decorrência do direito à sadia qualidade de vida⁴⁵.

O conceito de meio ambiente foi inserido no nosso ordenamento jurídico pela Lei Federal 6.938/1981, art. 3º, I, “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Meio ambiente ecologicamente equilibrado é o que harmoniza os fatores naturais, culturais, artificiais e laborais garantindo plenas condições à sadia qualidade de vida do indivíduo.

A Constituição Federal reserva ao assunto um capítulo no título da ordem social, onde estatui que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo”⁴⁶, e atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS), “colaborar na proteção do meio ambiente, nele incluído o do trabalho”⁴⁷.

A Conferência de Estocolmo de 1972, na Suécia, foi a primeira Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano. Reuniu representantes de 113 países e mais de 400 organizações governamentais e não-governamentais e materializou os ideais comuns da sociedade internacional, no que tange a proteção internacional do meio ambiente, “até então o meio ambiente era tratado, em plano mundial, como algo dissociado da humanidade”.

A declaração de 1972 “modificou o foco do pensamento ambiental do planeta, mesmo não se revestindo de tratado internacional, servindo de paradigma e referencial ético para toda a comunidade internacional do meio ambiente como um direito humano fundamental de todos”⁴⁸. Temas como desenvolvimento sustentável, proteção à biodiversidade, combate à

⁴⁵ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de direito internacional público. 10ª ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. p.1090.

⁴⁶ Constituição Federal, art. 225, *caput*: Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁴⁷ Constituição Federal, art. 200, inciso VII: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII — colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

⁴⁸ MAZZUOLI, Curso de direito internacional público, *op. cit.*, p. 1090.

pobreza, planejamento e desenvolvimento tecnológico foram debatidos resultando em “26 princípios, plano de ação para o meio ambiente com 109 recomendações, resolução sobre aspectos financeiros e organizacionais e instituição de órgãos dedicados ao meio ambiente”⁴⁹.

Outro importante marco sobre o meio ambiente e desenvolvimento foi a Convenção do Rio de 1992, realizada no mês de junho de 1992, mais conhecida como a Rio 92 ou Eco-92, vinte anos após a Convenção de Estocolmo. A Rio 92 contou com a presença de chefes de governo de 178 países, além de organizações não-governamentais. Foram discutidas propostas para que o progresso e o desenvolvimento acontecessem em harmonia com a natureza, garantindo a qualidade de vida tanto para a geração atual quanto para as futuras no planeta. A Conferência teve, como resultado, a produção de alguns documentos oficiais fundamentais sobre o meio ambiente, a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, a Convenção sobre a Diversidade Biológica, a Declaração dos Princípios do Meio Ambiente, a Agenda 21 etc.

A Eco 92 trouxe relevante contribuição para o direito internacional do meio ambiente apesar da forte pressão econômica e da globalização. A importância da proteção jurídica do meio ambiente, a necessidade de regulamentação das atividades humanas que causam prejuízos ambientais, a participação do público e a garantia do direito à informação foram os principais compromissos assumidos pelos participantes.

O meio ambiente do trabalho consiste no complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam, ou no “espaço-meio de desenvolvimento da atividade laboral, como o local hígido, sem periculosidade, com harmonia para o desenvolvimento da produção e respeito à dignidade da pessoa”⁵⁰. O meio ambiente contempla o ser humano e todo o contexto no qual está inserido, resultando uma forte conexão entre meio ambiente do trabalho e saúde e segurança do trabalhador.

Destacamos o conceito de Raimundo Simão de Melo, para quem o meio ambiente do trabalho, para além do estrito local de trabalho, abrangendo, igualmente, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas, bem assim a própria “maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho”⁵¹.

⁴⁹ ALMEIDA, Ursula Ribeiro de. Tutela de Urgência no Direito Ambiental: Instrumento de Efetivação do Princípio da Precaução. São Paulo, Atlas, 2015. p. 51.

⁵⁰ ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. Curso de direito constitucional, São Paulo: Saraiva, 2002.p. 355.

⁵¹ MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 5. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2013. p. 29.

A CLT traz um capítulo específico para tratar sobre saúde e meio ambiente laboral. Da mesma forma, a Portaria n. 3.214/78 aprova as normas regulamentadoras (NR) prevendo diversos modos de conservação do meio ambiente e a prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

O meio ambiente do trabalho reclama alternativas de caráter preventivo para a efetivação da sua tutela. Atenta a esse fato, além da possibilidade da aplicação de multas a CLT prevê dois importantes instrumentos de tutela da saúde, a interdição e o embargo. A interdição poderá recair sobre todo o estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento. O embargo se aplica somente à paralisação de obras na construção civil. A Norma Regulamentadora n° 3 no item 3.3.1 considera obra todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.

Essas três medidas acima são extremas, usadas quando algo está muito fora do normal, aplicadas quando há risco grave e iminente, ou seja, risco de lesão grave a integridade física do trabalhador ou de morte. A avaliação e aplicação de multa, interdição ou de embargo é restrita às autoridades públicas.

Por outro lado, o trabalhador poderá recorrer a greve sanitária, instrumento constitucional de autodefesa, a fim de que possa reclamar a adequação do seu meio ambiente do trabalho e, portanto, garantir o direito à saúde.

2.1 Meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia

A eficácia da tutela do direito ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador na pandemia global exigiu revisões de normas, adaptações e alterações contratuais. Perspectivas, comparações e fontes jurídicas internacionais direcionadoras foram adicionadas ao direito interno, através das recomendações da Organização Mundial de Saúde.

A proteção dos direitos fundamentais sociais trabalhistas reclama a vedação do retrocesso social. A pandemia exigiu do Estado uma proteção social mínima aos trabalhadores, que poderia ser alcançada com medidas visando garantir o emprego e renda.

Na China as primeiras mortes por Covid-19 foram de trabalhadores contaminados no exercício de suas funções. Em Wuhan, os primeiros contaminados foram os trabalhadores do mercado de frutos do mar da cidade, considerado o foco inicial de contaminação, seguidos por funcionários de um hospital local⁵².

⁵² OLHAR DIGITAL. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2021/11/18/coronavirus/cientista-afirma-que-covid-19-comecou-em-mercado-de-frutos-do-mar/> Acesso em: 20.01.2022.

No Brasil, uma das primeiras vítimas foi uma empregada doméstica, contaminada depois de ser exposta ao vírus por seus empregadores que tinham retornado da Itália no início do ano⁵³.

Dessa forma, o Governo Federal deveria articular com os Governos Estaduais e os Municipais para elaborar, adaptar, implementar e fiscalizar leis, políticas e normas sobre saúde e segurança do trabalhador, de forma a garantir condições de trabalho adequadas e diminuir os riscos à saúde dos trabalhadores durante a pandemia. Entretanto, desde o início da pandemia temos visto demonstrações de total desprezo pela vida humana e nenhuma disponibilidade para desenvolver ações voltadas à proteção dos trabalhadores pela maioria dessas autoridades.

Estamos em pleno curso da pandemia, sem o distanciamento cronológico exigido para analisar melhor todos os reflexos que a doença trouxe na vida dos trabalhadores. Entidades e organizações, nacionais e internacionais, com e sem fins lucrativos, têm produzido estudos significativos e ações voltadas à solução dos problemas trazidos pela pandemia. Tudo isso, focado nos diferentes grupos sociais e suas vulnerabilidades.

Em estudo denominado “Um quadro político para combater a economia e impacto social da crise COVID-19” (A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19)⁵⁴ a Organização Internacional do Trabalho, propôs a adoção de medidas baseadas em quatro pilares, são eles: estimular a economia e o emprego; fornecer auxílio fiscal às empresas; proteger os trabalhadores no local de trabalho; e buscar soluções através de diálogo social.

Tendo em vista que o meio ambiente sadio e adequado é um direito fundamental inerente à proteção da vida e da dignidade humana, acreditamos que mesmo no contexto de pandemia, não seja possível flexibilizar as normas de saúde e segurança do trabalho. Ao contrário, é necessário enfatizar mais ainda sua importância e adotar medidas extras de proteção dos trabalhadores contra o vírus Sars-CoV-2, pelo risco grave e iminente trazido não só para os trabalhadores, mas para todas as pessoas do planeta.

Os empregadores não têm como evitar a contaminação, mas devem contribuir de maneira ostensiva para minimizar os riscos de contaminação no ambiente de trabalho. Trata-se de obrigação legal, social e sobretudo humanitária.

⁵³ SIMÕES, Mariana. 1ª vítima do coronavírus no Rio era doméstica e foi contaminada no Leblon. Revista Exame. Disponível em: <https://exame.com/brasil/1a-vitima-do-coronavirus-no-rio-era-domestica-e-foi-contaminada-no-leblon/> Acesso em: 20.01.2022

⁵⁴ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745337.pdf. Acesso em: 18.01.2022.

2.2 Direito fundamental à vida e a integridade física e moral do trabalhador

A inviolabilidade do direito à vida, igualdade, liberdade e segurança e propriedade fazem parte do rol do art. 5º, da Constituição Federal que dispõe sobre os direitos e garantias fundamentais. O direito à vida é o mais fundamental de todos os direitos, já que constitui um pré-requisito à existência e exercício dos demais direitos⁵⁵.

O direito à vida está intrinsecamente relacionado ao direito à saúde e à integridade física do indivíduo. A tutela jurídica visando a proteção da saúde e da integridade física e moral do trabalhador depende diretamente do meio-ambiente laboral em que este está inserido. Trabalhadores em categorias diversas devem receber a mesma proteção dispensada ao celetista quando se fala do direito à vida, saúde e integridade.

O direito à saúde está presente em vários documentos universais, simbolizando um compromisso, um horizonte a ser perseguido, dimensão essencial do crescimento e desenvolvimento do ser humano. O Estado deve atuar na sua promoção, proteção e recuperação da saúde, inclusive no ambiente de trabalho.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) conceitua saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade”⁵⁶. A referida organização, criada em 1948, trata-se da agência especializada em saúde subordinada à Organização das Nações Unidas (ONU), e tem como objetivo desenvolver ao máximo possível o nível de saúde de todos os povos.

A promoção da saúde se faz por meio da educação, da adoção de estilos de vida saudáveis, do desenvolvimento de aptidões e capacidades individuais, da produção de um ambiente saudável. Entre as ações de natureza eminentemente protetoras da saúde, encontram-se as medidas de vigilância epidemiológica, vacinações, saneamento básico, vigilância sanitária de alimentos, do meio ambiente e de medicamentos, adequação do ambiente de trabalho e aconselhamentos específicos como os de cunho genético ou sexual. Por fim, as medidas curativas e assistenciais, voltadas para a recuperação da saúde individual, complementam a atenção integral à saúde.

No que se refere aos danos à saúde e integridade do trabalhador, além de físicos e psíquicos podem ser de caráter moral. E a Segurança e Medicina do Trabalho são o segmento do Direito do Trabalho responsável por oferecer condições de proteção à saúde e integridade

⁵⁵ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 35.

⁵⁶ ALMEIDA, Verônica Scriptore Freire e. AKAOUI, Fernando Reverendo Vidal. LAMY, Marcelo. Coordenadores Direito da Saúde na era pós-covid-19. São Paulo: Grupo Almedina, 2021. p.50.

do trabalhador no local de trabalho, e auxiliar na sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador⁵⁷.

As ações de vigilância em Saúde do Trabalhador preconizam a importância da investigação do processo e a organização do trabalho em sua relação com a saúde. Uma referência comum nas áreas do trabalho e da saúde são as NRs (Normas Regulamentadoras) definidas pela Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, usadas como base para regular as condições de trabalho e a prevenção dos riscos.

A medicina do trabalho desenvolve estudos no sentido de dispensar proteção à saúde do trabalhador. A segurança do trabalho é o conjunto de medidas que versam sobre as condições específicas de instalação do local de trabalho e de suas máquinas buscando garantir ao trabalhador a proteção dos riscos inerentes à prática da atividade profissional⁵⁸. De acordo com Bruno Paoleschi⁵⁹ o “acidente é, por definição, o acontecimento que determina, fortuitamente, dano que pode ser à coisa, material ou pessoa”.

Os fenômenos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais são antigos. Têm a sua origem relacionada com o surgimento do trabalho. Ao longo da história as condições de trabalho têm causado morte, doença e incapacidade para um número incalculável de trabalhadores. A invenção da máquina à vapor, trouxe consigo o aumento da produtividade e ampliou o consumo de bens para a sociedade em geral. “À medida que novas fábricas se abriam e novas atividades eram iniciadas, cresciam também os números de doenças e acidentes, tanto de ordem ocupacional como não ocupacional”⁶⁰.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira⁶¹ foram os “reflexos sociais desse problema que influenciaram o advento de normas jurídicas para proteger o acidentado e seus dependentes de modo a, pelo menos, remediar a situação”.

Até o final da Idade Média não foram encontrados estudos ou discussões documentadas sobre as doenças relacionadas ao trabalho. Somente no início do Século XVIII, diante das grandes transformações no mundo do trabalho na Europa, que surgiram importantes estudos sobre o tema, trazendo grandes contribuições para o campo de conhecimento que começava a se formar.

⁵⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *op. cit.*, p. 720

⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 150.

⁵⁹ PAOLESCHI, Bruno. *CIPA - Guia Prático de Segurança do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2009. p. 92.

⁶⁰ MATTOS, Ubirajara. *MÁSCULO*, Francisco Soares. *Higiene e Segurança do Trabalho*. 2ª. ed., ver. e ampl. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019. p. 8

⁶¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo, *op. cit.*, p.37.

O primeiro deles, a obra “De Morbis Artificum Diatriba” (Doença dos Artífices), publicada em 1760 pelo médico italiano Bernardino Ramazzini, considerado o pai da medicina do trabalho. Ele investigou os riscos relacionados com 50 profissões da época e descreveu as doenças relacionadas com cada uma. Além disso, estabeleceu uma tese que até hoje é muito usada: “Prevenir é melhor do que remediar.” Ramazzini foi o primeiro a descrever as doenças e precauções das profissões, além de introduzir na anamnese médica a pergunta “Qual a sua ocupação?”⁶².

A medicina e segurança do trabalho recorre a máxima da prevenção como a melhor forma de garantir a saúde do trabalhador. A conscientização e a capacitação dos indivíduos, para que possam reconhecer as possibilidades de riscos, propiciarão as condições mínimas necessárias para que possam colaborar ativamente na condução do gerenciamento do ambiente em que estão inseridos como trabalhadores.

2.3 Dever geral de cautela e os princípios da prevenção e da precaução

As ações humanas no trato da vida, saúde e segurança das pessoas devem se pautar pela prudência. Impedir danos certos e afastar riscos de danos incertos ganham especial importância na proteção desses bens jurídicos.

No ambiente de trabalho, embora não seja possível estabelecer regras de comportamento para todas as etapas da prestação dos serviços, abrangendo cada passo ou atitude do empregado, exige-se do empregador o dever geral de cautela que é “o dever de observar uma regra genérica de diligência, uma postura de cuidado permanente. É obrigação do empregador adotar todas as precauções para que o empregado não sofra lesão”⁶³.

Além do dever geral de cautela, as normas voltadas para essa proteção se fundamentam em alguns princípios jurídicos. Os princípios jurídicos “são valores fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem se distanciar para que possam cumprir adequadamente seus fins”⁶⁴. Justificam-se pela necessidade de garantia de um mínimo ético que deve ser preservado nos ordenamentos, nas relações de trabalho, como forma de organização jurídico-moral da sociedade quanto à vida, à saúde, a integridade física, personalidade e outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos

⁶² MATTOS, Ubirajara. MÁSCULO, Francisco Soares. *Op. cit.*, p. 8.

⁶³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de, *op. cit.*, p. 251.

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 469.

trabalhadores na sociedade e perante o empregador.⁶⁵ Destaque para os princípios da prevenção e precaução. Esses dois princípios estão necessariamente relacionados com o dever geral de cautela frente às certezas e incertezas científicas sobre eventuais danos que uma determinada atividade ou produto podem gerar ao meio ambiente e/ou à saúde humana.

Sergio Cavaliere Filho destaca que “apesar de não muito nítida a distinção entre a prevenção e a precaução, fala-se em prevenção quando há um risco certo ou conhecido a se evitar e precaução quando o risco é incerto, ainda não confirmado, mas que, mesmo na dúvida deve ser evitado”⁶⁶.

O princípio da prevenção é um princípio oriundo do Direito Ambiental e orienta a adoção de medidas preventivas antes do dano concreto. O objetivo da prevenção é impedir danos ao meio ambiente, nele incluído o do trabalho, através de medidas adotadas antes da execução de uma obra ou atividade. A antecipação da ocorrência dos danos justifica-se pela frequente impossibilidade de se reparar o dano ambiental e pelo elevado custo em fazê-lo.

De acordo com Antônio Nunes Barbosa Filho “prevenir significa preparar-se por meio da previsão, para as prováveis perspectivas de um futuro incerto. Agir, antecipadamente, no sentido de que as ocorrências desse futuro se alinhem ou, se possível, coincidam com os interesses estabelecidos”⁶⁷. Se a finalidade é preservar a saúde do trabalhador deverão ser observados aspectos físicos, sociais e mentais para a adoção de medidas preventivas adequadas.

O princípio da precaução proíbe a transferência do risco ao trabalhador exposto ao processo produtivo e à sociedade em geral, diante da ausência da certeza, considerando-se o atual estágio de conhecimento científico e tecnológico, obrigando a adoção de medidas visando prevenir possíveis e irreversíveis danos às pessoas e/ou meio ambiente⁶⁸. O princípio da precaução justifica a atuação do Estado na formulação de políticas públicas para prevenir danos ambientais, danos à saúde pública, consumidores, enfim, danos coletivos⁶⁹.

A pandemia da Covid-19 impôs a adoção de graves medidas de isolamento social, quarentena e fechamento de estabelecimentos industriais, comerciais e de prestação de serviços não essenciais. O dever geral de cautela, a prevenção e precaução orientaram e embasaram a adoção de medidas, em âmbito público e privado, responsáveis por desacelerar a

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019.p. 142.

⁶⁶ CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 15. ed. Barueri: Atlas, 2022. p. 224.

⁶⁷ BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. Segurança do Trabalho e Gestão Ambiental, 5ª edição. São Paulo, Grupo Gen, 2018. p. 6.

⁶⁸ *Op. cit.*, p. 18

⁶⁹ CAVALIERI FILHO, Sergio, *op. cit.*, p. 224.

disseminação, demasiadamente veloz, do vírus, evitando-se o colapso dos sistemas público e privado de saúde diante da demanda insuportável de internações.

Além de embasar e orientar medidas iniciais de proteção à saúde em geral na pandemia, esses princípios têm sido determinantes na administração do ambiente de trabalho durante todo o desenvolvimento desse ramo do direito.

Discorreremos sobre o dever geral de cautela, a prevenção e a precaução por ser impossível dissociá-los quando tratamos da questão da saúde, segurança e meio ambiente do trabalho.

3 AS DOENÇAS E OS ACIDENTES RELACIONADOS AO TRABALHO: LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Em razão da Legislação Previdenciária Lei 8.213/91⁷⁰ as doenças ocupacionais são consideradas acidentes de trabalho. Sempre que referirmos a acidente de trabalho deve ser entendido que as doenças ocupacionais estão aí compreendidas.

Para os fins previdenciários, o art. 19, § 1º da referida legislação diz que não se considerada doença do trabalho a doença degenerativa, a doença inerente a grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa e 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.

O art. 7º, inciso XXVII da Constituição Federal assegura ao trabalhador o direito ao seguro contra os acidentes de trabalho, sob responsabilidade do empregador, sem excluir a indenização a ser paga pelo empregador ao trabalhador vitimado, quando aquele incorrer em dolo ou culpa.

Dessa forma, é possível afirmar que o empregado, uma vez que é segurado obrigatório, sempre terá o amparo da Previdência Social. A ocorrência do dano e do nexo causal são os requisitos a serem observados para o enquadramento do evento no âmbito previdenciário, e a esfera jurídica do empregado/segurado não sofrerá influência da culpa, dolo ou da responsabilidade da empresa/empregador.

Importante salientar que não há uma legislação específica que disponha acerca dos acidentes do trabalho. Didaticamente, os acidentes do trabalho podem ser divididos em acidentes de trabalho típicos, doenças ocupacionais, concausas, acidentes de trajeto e acidentes por equiparação. E, para que haja relevância no âmbito previdenciário, os acidentes/doenças ocupacionais devem resultar em algum prejuízo na capacidade laborativa e afastamento do trabalho maior que 15 dias.

De acordo com o artigo 19 da Lei 8213/91 o acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Sebastião Geraldo de Oliveira⁷¹ explica que “o legislador não conseguiu formular um conceito de acidente do trabalho que abrangesse todas as hipóteses em que o exercício da atividade profissional pelo empregado gera incapacidade laborativa”, definindo apenas o

⁷⁰ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 11.01.2022

⁷¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de, *op. cit.*, p. 45.

acidente típico, aquele em sentido estrito que acontece abruptamente, durante a jornada de trabalho.

O acidente típico de acordo com Hertz Costa⁷² é “um acontecimento brusco, repentino, inesperado, externo, traumático, ocorrido durante o trabalho ou em razão dele, que agride a integridade física ou psíquica do trabalhador”. Podem ocasionar lesões traumáticas internas ou externas, ou efeitos tóxicos, infecciosos e não menos importante, psíquicos.

As doenças ocupacionais são aquelas causadas pela profissão do trabalhador, seja pelo tipo de atividade em si ou por alguma condição do local de trabalho. Portanto, doença ocupacional é o gênero que engloba duas espécies de doenças relacionadas ao trabalho, doença profissional e doença do trabalho.

De acordo com a Lei 8213/91 a doença profissional deve ser entendida como aquela “produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade” (art. 20, I) e a doença do trabalho, “adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente” (art. 20, II), e deve constar na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

A doença profissional é considerada típica por ser peculiar a determinada atividade. O nexos causal é presumido, *juris et de jure*, inadmitindo-se prova em contrário. Basta comprovar a prestação do serviço ou atividade e o acometimento da doença profissional para o enquadramento. Diferentemente, a doença do trabalho não tem nexos causal presumido, é considerada atípica, exigindo-se a comprovação de que seu aparecimento se deu em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado. Não são consideradas doenças do trabalho as doenças degenerativas, inerentes a grupo etário, que não produza incapacidade laborativa e as doenças endêmicas, exceto em raras situações, de acordo com a peculiaridade do caso concreto.

A legislação prevê que em caso excepcional, mesmo que a doença não esteja incluída na relação prevista nos incisos I e II, porém relacionada ao trabalho, deve ser considerada um acidente do trabalho. Evidencia-se o caráter exemplificativo, espaço para o enquadramento como acidente do trabalho, doenças relacionadas com o trabalho mesmo quando o agente patogênico não consta na relação da Previdência Social, bastando que haja nexos causal entre a doença e as condições em que o trabalho era executado.

Essa relação está inserida no Anexo II do atual Regulamento da Previdência Social, não diferenciando as doenças profissionais e do trabalho, englobando as duas hipóteses numa

⁷² COSTA, Hertz J. Acidente de trabalho na atualidade. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 74.

lista única. A primeira indica os agentes patogênicos causadores das doenças profissionais ou do trabalho; a segunda (Lista A), indica os agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional relacionados com a etiologia de doenças profissionais e de outras doenças relacionadas com o trabalho; a terceira (Lista B), indica as doenças e os respectivos agentes etiológicos; e a quarta (Lista C), aponta as hipóteses em que se reconhece o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP), relacionando o Classificação Internacional Doenças (CID) e Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Iniciando a investigação pela Lista A, é possível localizar a doença a partir do seu agente causal; pesquisando-se pela Lista B pode se chegar ao agente causal a partir da doença ocupacional; consultando a Lista C é possível aferir se determinada patologia, diante da Classificação Nacional de Atividade Econômica da empresa, gera o nexos técnico epidemiológico.

O art. 21 da Lei 8213/91 determina a equiparação do acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (art. 21, inciso I). São as chamadas concausas, que nos dizeres de Sérgio Cavalieri filho⁷³ “é uma condição que, juntando-se à principal, concorre adequadamente para o resultado. Não inicia nem interrompe o processo causal, apenas o reforça”.

A legislação prevê que em caso excepcional, mesmo que a doença não esteja incluída na relação prevista nos incisos I e II, porém relacionada ao trabalho, deve ser considerada um acidente do trabalho. Evidencia-se o caráter exemplificativo, espaço para o enquadramento como acidente do trabalho, doenças relacionadas com o trabalho mesmo quando o agente patogênico não consta na relação da Previdência Social, bastando que haja nexos causal entre a doença e as condições em que o trabalho era executado.

Essa relação está inserida no Anexo II do atual Regulamento da Previdência Social, não diferenciando as doenças profissionais e do trabalho, englobando as duas hipóteses numa lista única. A primeira indica os agentes patogênicos causadores das doenças profissionais ou do trabalho; a segunda (Lista A), indica os agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional relacionados com a etiologia de doenças profissionais e de outras doenças relacionadas com o trabalho; a terceira (Lista B), indica as doenças e os respectivos agentes etiológicos; e a quarta (Lista C), aponta as hipóteses em que se reconhece o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP),

⁷³ CAVALIERI FILHO, Sergio, *op. cit.*, p. 72.

relacionando o Classificação Internacional Doenças (CID) e Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Iniciando a investigação pela Lista A, é possível localizar a doença a partir do seu agente causal; pesquisando-se pela Lista B pode se chegar ao agente causal a partir da doença ocupacional; consultando a Lista C é possível aferir se determinada patologia, diante da Classificação Nacional de Atividade Econômica da empresa, gera o nexo técnico epidemiológico.

O art. 21 da Lei 8213/91 determina a equiparação do acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (art. 21, inciso I). São as chamadas concausas, que nos dizeres de Sérgio Cavalieri filho⁷⁴ “é uma condição que, juntando-se à principal, concorre adequadamente para o resultado. Não inicia nem interrompe o processo causal, apenas o reforça”.

Entretanto, Sebastião Geraldo de Oliveira⁷⁵ destaca que “a aceitação normativa da etiologia multicausal exige a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que *haja contribuído diretamente* para o acidente do trabalho ou situação equiparável (grifos do autor).

Diferentemente do âmbito civil ou penal, para a Previdência Social todas as condições ou causas têm valoração equivalente não havendo a necessidade de se precisar qual das causas foi aquela que efetivamente gerou o acidente, em sintonia com a finalidade do seguro social, cujo propósito é o de dar maior cobertura para o trabalhador/segurado.

Também são acidentes por equiparação aqueles sofridos pelo trabalhador/segurado no local e no horário do trabalho por ato de terceiros, desabamento, inundações, incêndios e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior (art. 21, inciso II), bem como a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade (art. 21, inciso III).

Os acidentes de trajeto são aqueles sofridos pelo trabalhador/segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho, na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa, na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa, para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito, em viagem a serviço da empresa e no percurso da

⁷⁴ CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 15. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022. p. 72.

⁷⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 12. ed. ver. Ampl. e atual. Salvador: Editora Juspodivm, 2021. p.59.

residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado (art. 21, inciso IV).

Para o reconhecimento de direitos aos benefícios da Previdência Social, diante da suspeita de contaminação do empregado pela Covid-19, é obrigação do empregador realizar a comunicação à Previdência Social.

O adoecimento por Covid-19 decorrente do trabalho pode gerar repercussões onerosas para o empregador, que muitas vezes optará por não emitir a CAT. Por ser obrigatória a notificação das doenças profissionais e do trabalho, no caso de omissão ou resistência do empregador, a CAT também pode ser emitida pelo próprio trabalhador, dependentes, entidade sindical competente, médico que o assistiu ou por autoridade pública, mesmo depois de vencido o prazo fixado para a comunicação.

A emissão da CAT não significa automaticamente que houve confissão do empregador quanto à ocorrência de doença ocupacional, uma vez que o reconhecimento oficial é realizado pelo INSS, depois de verificar o liame causal entre a doença e o trabalho. No caso de afastamento inferior a 15 dias, hipótese que ocorre na maioria dos casos pela evolução natural da doença, poucas serão as consequências suportadas pelo empregador. Se houver complicações da doença e afastamento superior a 15 dias o INSS será o responsável pelo pagamento dos salários durante todo o período necessário.

A Legislação Previdenciária exige para enquadramento de natureza acidentária pela Previdência Social a avaliação do nexa causal, que em algumas situações é presumido, prescindindo da culpa do trabalhador/segurado ou do seu empregador para o recebimento do benefício. Entretanto, nos casos de negligência quanto às normas de padrão de segurança e higiene do trabalho, indicadas para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis para cobrar o ressarcimento das despesas (art. 120, Lei 8.213/91).

Por fim, em razão da Emenda Constitucional n. 103/2019, que promoveu a reforma da Previdência Social, os benefícios decorrentes de acidentes de trabalho/doenças ocupacionais, em casos de aposentaria por incapacidade permanente, o valor a ser pago será correspondente a 100% do salário de benefício. Nos casos em que resultar morte do segurado a pensão aos dependentes será superior àquela paga nos casos de doença comum. Logo, o enquadramento como acidente de trabalho/doença ocupacional para o trabalhador/segurado será sempre mais benéfico, inclusive podendo produzir efeitos nas esferas civil e penal.

4 DOENÇAS E ACIDENTES RELACIONADOS AO TRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL

Os acidentes/doenças ocupacionais podem resultar em danos reversíveis ou irreversíveis para o trabalhador, sendo que o pior deles poderá ser a morte. Os danos não se limitam apenas ao aspecto físico e material do trabalhador, mas também ao psicológico. Na maioria das vezes, prejudicando não só o trabalhador vitimado, bem como sua família e toda a sociedade.

O fundamento legal para conceituação, especificações, caracterização e competência dos acidentes do trabalho fica a cargo da Lei 8.213/91, que dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência Social, restando aos operadores do ramo trabalhista do direito utilizar os conceitos da referida legislação, expostos no Capítulo 3 deste trabalho.

Além dos benefícios concedidos pela legislação do seguro de acidentes do trabalho, podem ser cabíveis outras reparações devidas pelo empregador, de acordo com os preceitos da responsabilidade civil ou penal.

De acordo com Orlando Gomes⁷⁶ “é o direito, em última análise, que empresta significação jurídica às relações de caráter pessoal e patrimonial que os homens travam na sua vida social”. O dever geral de não prejudicar ninguém resulta do Direito Romano através da máxima *neminem laedere*, e deve ser observado nas relações sociais. A obrigação é um dever jurídico originário; responsabilidade é um dever jurídico sucessivo, conseqüente à violação do primeiro⁷⁷. Portanto, sem a violação de um dever jurídico preexistente não há que se falar em responsabilidade em qualquer modalidade.

Importante esclarecer que não é todo acidente de trabalho que enseja indenização para o trabalhador, pois pode existir o nexo de causalidade da doença com o trabalho, mas a empresa pode ter tomado todas as medidas preventivas e necessárias para evitar o acidente.

A reparação em âmbito trabalhista se socorre do Código Civil, por força do art. 8º da CLT, o direito comum passa a ser fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Com base na aplicação da tese do diálogo das fontes a integração do sistema jurídico é o melhor meio de obter a máxima efetividade dos direitos fundamentais sociais trabalhistas. Desde que esteja em sintonia com a principiologia do Direito do Trabalho, na existência de lacunas normativas, ontológicas e axiológicas é possível a aplicação do subsistema do Direito Civil.

⁷⁶ GOMES, Orlando. Obrigações. 2ª ed. Rio- São Paulo. 1966.p. 36.

⁷⁷ CAVALIERI FILHO, Sérgio, *op. cit.*, p. 12.

A Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017 inseriu o Título II-A na CLT para regular a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho. Acrescentou o art. 223 alíneas A à G, de aplicação cogente, entretanto muito se discute sobre a inconstitucionalidade desses dispositivos. O STF ainda não se pronunciou sobre o tema, mas o fará a qualquer momento. Entendemos que a tarifação do dano e a vinculação de acordo com salário do trabalhador fira preceitos básicos da Constituição.

O atual Código Civil determina que a indenização se mede pela extensão do dano e em caso de desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização, calcado em princípios básicos que fundamentam a atuação jurisdicional e o convívio social.

O art. 7º, XXVIII da Constituição Federal fixou, como regra a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador pelos danos causados ao empregado decorrentes do acidente do trabalho. Esse dispositivo está em consonância com o art. 159 do Código Civil de 1916, cláusula geral de responsabilidade e que consagrava a teoria da responsabilidade subjetiva. A responsabilidade subjetiva do empregador exige a prova da culpa, e só é cabível nos casos em que a atividade não seja de risco. Até então, os casos de responsabilidade sem culpa eram raros, previstos em leis especiais, como dentre outras a de acidentes de trabalho e foram ampliando na proporção em que se multiplicavam os inventos e outras conquistas da atividade humana⁷⁸.

Entretanto, a Constituição Federal inovou trazendo no seu art. 37, § 6º a responsabilidade objetiva de todos os prestadores de serviços públicos tal qual a do Estado; abrangendo uma vasta área do mundo negocial. Em 1990 o Código do Consumidor, Lei nº 8.079, foi responsável por sedimentar a teoria da responsabilidade objetiva no nosso ordenamento. Com fundamentos e princípios próprios transferiu os riscos do consumo do consumidor para o fornecedor. O que, segundo Sergio Cavalieri Filho, causou uma redução enorme do campo de incidência do art. 159 do Código Civil de 1916, tendo em vista que “tudo, ou quase tudo, que ocorre no mundo negocial envolve consumo de produtos e serviços”⁷⁹.

O Código Civil de 2002 foi estruturado de maneira diferente do antigo, embora faça a previsão da cláusula geral de responsabilidade subjetiva traz no seu bojo um sistema de responsabilidade eminentemente objetivo. Se antes a responsabilidade era centrada no sujeito responsável, agora se volta para a vítima e a reparação do dano por ela sofrido. O dano passa

⁷⁸ CAVALIERI FILHO, Sérgio, *op. cit.*, p. 2.

⁷⁹ *Op. cit.*, p. 5

a ser um problema da sociedade pois não atinge somente a vítima, alterando também a segurança social.

O Código Civil de 2002, art. 186 dispõe que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. A obrigação de indenizar nasce da conjugação desse art. com *caput* do art. 927 do mesmo código, determinando que “aquele que comete ato ilícito e causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Trata-se de uma cláusula geral de responsabilidade subjetiva que praticamente repete o que era previsto no art. 159 do Código de 1916.

Sergio Cavaliere Filho defende que “contrapondo-se a cláusula geral de responsabilidade subjetiva, o Código de 2002 consagrou três cláusulas gerais de responsabilidade objetiva, o que reforça a afirmação de que ele é, prevalentemente, objetivista”⁸⁰.

A primeira cláusula geral de responsabilidade objetiva nasce da conjugação do art. 927 e art. 187 do Código Civil, que diz “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente, os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. Trata-se do abuso do direito, que é aquele que ocorre sempre que o direito for exercido com excesso manifesto aos limites impostos pelo fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Observa-se que o conceito de ato ilícito em sentido estrito está no art. 186, entretanto, o art. 187 formulou o conceito de ato ilícito mais amplo, no qual a culpa não figura como elemento integrante.

A segunda cláusula geral de responsabilidade objetiva está disposta no § único do art. 927 do Código Civil, que determina que haverá a obrigação de reparar o dano, “independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”. O autor supracitado destaca que “esse dispositivo, não obstante a complexidade que a sua interpretação gerou na doutrina, estabeleceu responsabilidade objetiva para todos aqueles que, exercendo habitualmente (normalmente) atividade perigosa (de risco), vierem a causar dano a outrem”⁸¹. A seu ver o dispositivo se relaciona ao risco da atividade, em que todo aquele que se dispõe exercer alguma atividade profissional tem o dever de responder pelos riscos que ela possa trazer à segurança e à incolumidade de terceiros, independente de culpa.

⁸⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio, *op. cit.*, p. 5.

⁸¹ *Op. cit.*, p.6.

A terceira cláusula geral de responsabilidade objetiva do Código Civil está disposta no art. 931 que diz que “ressalvados outros casos previstos em lei especial, os empresários individuais e as empresas respondem, independentemente de culpa, pelos danos causados por produtos postos em circulação, estendendo a responsabilidade objetiva pelo fato do produto nos casos em que não houver relação de consumo, isto é, aqueles não incluídos no campo de incidência do art. 12 do Código de Defesa do Consumidor.

Pode-se dizer que a responsabilidade subjetiva possui um elemento formal, que é a violação de um dever jurídico mediante conduta voluntária; um elemento subjetivo que pode ser o dolo ou culpa; e, por fim, um elemento material-causal que é o dano e a respectiva relação de causalidade.

Na responsabilidade objetiva o elemento subjetivo é presumido, sendo irrelevante a conduta culposa, ou não, do agente causador, baseado na teoria do risco, entretanto é possível inverter o ônus da prova. O nexo causal é o vínculo que se estabelece entre a execução do trabalho e o acidente, bastando demonstrar a existência de relação entre o exercício do trabalho a serviço do empregador com o acidente sofrido pelo empregado.

Acreditamos que no caso da Covid-19 seria impossível se falar em concausa, pois a contaminação se dá em momento específico. Entretanto, comorbidades pré-existentes poderão ser suscitadas em juízo, para justificar a culpa concorrente, nos casos de responsabilidade subjetiva.

4.1 Espécies de danos

O dano pressupõe a responsabilidade, é fato constitutivo e determinante do dever de indenizar. O dano é a lesão de qualquer bem jurídico, incluindo os direitos da personalidade.

A indenização tem como objetivo reparar o dano sofrido pela vítima, reintegrá-la ao estado em que se encontrava anteriormente. Todavia, como na maioria dos casos isso se torna inviável, busca-se uma compensação em forma de pagamento de indenização monetária. Carlos Roberto Gonçalves⁸² explica que “ação de indenização sem dano é pretensão sem objeto, ainda que haja violação de um dever jurídico e que tenha existido culpa e até mesmo dolo”, indenização sem ter havido dano importa enriquecimento sem causa para quem a recebe.

⁸² GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 368.

Desse modo, sendo impossível devolver a vida de um trabalhador que morre no acidente de trabalho, impõe-se ao empregador, que tenha contribuído para esse fato, a obrigação de pagar uma pensão mensal às pessoas que dependiam financeiramente do *de cuius*, despesas do tratamento, funeral etc.

O dano pode ser dividido em duas modalidades tradicionais, dano patrimonial ou material e o dano extrapatrimonial ou moral. Outras classificações são encontradas na doutrina e na jurisprudência, tal como o dano estético, dano por abandono afetivo, dano sexual etc. Limitaremos a discorrer sobre as duas modalidades tradicionais por entender que englobam as outras classificações. Um mesmo evento, poderá resultar nas duas modalidades cumuladas, exemplo: o acidente de trabalho que resulta na morte do trabalhador pode gerar o dano material, em relação às despesas despendidas com o funeral, sepultamento, bem como, poderá gerar um dano extrapatrimonial, quando se tem em vista a dor e o sofrimento que isso representa para os seus parentes pela perda violenta e injusta do ente querido.

O dano patrimonial, também descrito como dano material, é aquele que afeta somente o patrimônio do ofendido, abrange os bens corpóreos como uma casa, um maquinário, ou bens incorpóreos como o direito autoral, um gasto com um tratamento; podendo atingir não somente o patrimônio presente, bem como o futuro; provocar a diminuição do patrimônio ou impedir o seu crescimento. Dispõe o art. 402 do Código Civil que o ressarcimento dos danos “abrange o que se perdeu e o que, razoavelmente, se deixou de lucrar”. Logo, subdivide-se em dano emergente e lucro cessante.

O dano emergente importa na efetiva e imediata diminuição no patrimônio da vítima em razão do acidente, aquilo que a vítima efetivamente perdeu, sendo certo que a indenização haverá de ser suficiente para restituí-lo integralmente. É o prejuízo mais visível, representando dispêndios necessários e concretos, cujos valores são apurados nos próprios documentos de pagamento ou prestação de contas, a exemplo: despesas hospitalares, medicamentos, aparelhos ortopédicos, gastos com funeral etc.

O lucro cessante é o prejuízo referente ao patrimônio futuro da vítima do acidente, um patrimônio que ainda não lhe pertencia, mas que seria correto esperar ganhar. Podemos dizer que se constitui na frustração de uma expectativa de lucro da vítima, decorrente da paralisação ou da extinção da capacidade para a atividade lucrativa ou produtiva da vítima. No caso do acidente de trabalho, exemplo típico seria o salário e demais vantagens a ser recebidos pela vítima caso não tivesse sua capacidade laborativa interrompida. O supracitado artigo consagrou o princípio da razoabilidade como critério para se calcular o lucro cessante, logo a apuração deverá ser norteada pelo bom senso, mediante técnicas periciais e de projeção. No

dano patrimonial, a reparação em dinheiro opera-se ressarcimento, portanto, indenização na medida que elimina os prejuízos e suas consequências.

O dano extrapatrimonial ou dano moral pode ser definido como aquele que atinge o indivíduo como pessoa, atingindo a sua dignidade e não o seu patrimônio, deve provocar lesão de bens que integram os direitos da personalidade, como honra, a vida, imagem, dentre outros, causando dor, sofrimento, humilhação ou tristeza.

A resistência contra a reparação pelo dano moral restou superada com o advento da Constituição Federal de 1988 que, expressamente admitiu o cabimento, decorrente da violação aos incisos V e X do art. 5º. Esses artigos exaltam a dignidade da pessoa humana, constituída como um dos fundamentos da República, conforme indicação expressa do art. 1º da Carta Magna.

A pessoa humana encontra-se no vértice do ordenamento jurídico, portanto, o direito deve proteger não somente o que temos, mas também, o que somos. A indenização por dano moral fundamenta-se na dor, sofrimento, humilhação ou tristeza que, efetivamente, fujam do mero aborrecimento cotidiano. Uma doença ou um acidente do trabalho, podem significar a destruição de um projeto de vida, o sepultamento precoce de sonhos, uma frustração contínua causando uma dor permanente, configurando o dano moral.

No dano moral a reparação se faz através de uma compensação. Como não há possibilidade de eliminar os prejuízos e as suas consequências, impõe-se a obrigação do pagamento de uma certa quantia, em dinheiro a favor da vítima, agravando-se o patrimônio daquele que causou o dano. Essa reparação tem um caráter compensatório para quem sofre o dano, e punitivo para quem o causou, operando também, como um fator de desestímulo à reincidência⁸³.

Importante lembrar que a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, inseriu o Título II-A na CLT para regular a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho, acrescentando o art. 223 alíneas A à G. Alteração de discutível constitucionalidade, porque além de conter vícios formais, fixa parâmetros discriminatórios para cálculo das indenizações.

Pela literalidade da lei, Maurício Godinho Delgado⁸⁴ observa que “não cabe mais falar em dano moral, dano estético e correlatos: simplesmente despontam os danos extrapatrimoniais, quer de trabalhadores, quer de empresas, que se tornam bastante similares e equivalentes, aparentemente desvestidos da força constitucional”, porque a alteração foge dos

⁸³ GONÇALVES, Carlos Roberto, *op. cit.*, 407.

⁸⁴ DELGADO. Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 802.

preceitos mais inspiradores da Constituição de 1988, a igualdade e a dignidade da pessoa humana. Para arbitrar o valor da indenização Sergio Cavalieri Filho orienta que:

o juiz deve se valer da lógica do razoável, que permite cotejar meios e fins, causas e consequências, de modo a aferir a lógica da decisão. Para que seja razoável, é necessário que a conclusão nela estabelecida seja adequada aos motivos que a determinaram; que os meios escolhidos sejam compatíveis com os fins visados; que a sanção seja proporcional ao dano.

Se por um lado a indenização deve ser a mais completa possível, por outro, não pode tornar-se fonte de lucro indevido, deve ser arbitrada atentando-se para a repercussão do dano e a possibilidade econômica do ofensor.

Se houver cumulação de pedidos, o juiz, ao prolatar a decisão, discriminará os valores das indenizações a títulos de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial⁸⁵. Quando a doença/acidente provocar óbito do trabalhador o direito de ação, tanto no dano patrimonial como no dano extrapatrimonial, é transmissível aos sucessores da vítima.

Por fim, é requisito essencial nas duas modalidades de dano, patrimonial e extrapatrimonial, a prova do fato lesivo, ou seja, da efetiva violação do dever jurídico.

4.2 Hipóteses de exclusão da responsabilidade do empregador

Quando o acidente/doença não tem ligação nenhuma com a atividade desenvolvida, e nem poderia ser evitado ou controlado pelo empregador, não há que se falar em responsabilidade desse. A Lei n. 8.213/1991, ao regulamentar o seguro, admite no art. 21 o enquadramento de hipóteses de acidente de trabalho sem o nexo causal somente para fins de amparo previdenciário. Nesses casos a vítima terá direito somente aos benefícios concedidos pelo seguro de acidente de trabalho. No âmbito civil o trabalhador não deverá receber indenização do empregador pela ausência do nexo de causalidade.

Conforme visto no item anterior, a responsabilidade do empregador pelos danos causados ao empregado como resultado da Covid-19 pode ser subjetiva ou objetiva. Subjetiva, nos casos em que haja o dolo e a culpa, e objetiva, nos casos em que a atividade empresarial possua risco inerente, admitindo sua exclusão mediante a prova da inexistência do nexo causal.

A responsabilidade subjetiva se funda no art. 7º, inciso XXVIII, porém a ausência de dolo ou culpa impedem a responsabilização do empregador. Sabemos que o dolo é a vontade

⁸⁵ STUCHI, Victor Hugo Nazário. Prática trabalhista. 6. ed. São Paulo: Método, 2019. p.167.

consciente, dirigida à produção de um resultado ilícito, ou seja, a conduta intencional visando provocar o dano. A culpa é a violação de um dever objetivo de cuidado, que o empregador podia conhecer e observar, ou seja, violação do dever de diligência. A conduta é voluntária, porém o resultado é involuntário.

A gravidade da culpa está relacionada na maior ou menor previsibilidade do resultado e na maior ou menor falta de cuidado objetivo por parte do empregador, abrange a imprudência, a negligência e a imperícia. A imprudência é a precipitação ou o ato de proceder sem a devida cautela; a negligência é a inobservância das normas que ordenam agir com atenção, capacidade e discernimento; e a imperícia é a falta de habilidade ou aptidão para realizar certa conduta.

Para fins de reparação do dano na responsabilidade civil a culpa é equiparada ao dolo, não havendo a distinção entre os graus de culpa, medindo-se a indenização pela dimensão do dano. Porém, o art. 944 do Código Civil, § único, determina que havendo excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

O supracitado artigo traz uma exceção à regra da indenização integral, o que para Sergio Cavalieri Filho objetiva “evitar que a reparação integral dos danos prive o ofensor do mínimo necessário à sua sobrevivência, em prestígio dos princípios da dignidade humana e da solidariedade”, devendo ser aplicado “nos casos de culpa levíssima”, não se aplicando “nos casos de responsabilidade objetiva”, muito menos “nas relações de consumo”⁸⁶. O dispositivo só fala na culpa, quando a responsabilidade se fundar no dolo o montante da indenização terá que corresponder sempre ao valor do dano.

O acidente do trabalho que acontece por culpa exclusiva da vítima tendo como causa única a sua conduta, sem qualquer ligação com o descumprimento de normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador, também excluem a responsabilidade do empregador, pela ausência do nexo causal.

Além da culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou de força maior excluem a responsabilidade pela ausência do nexo causal. Em regra, são circunstâncias e condições que escapam a qualquer controle ou diligência do empregador, daí porque não se vislumbra o nexo de causalidade nem o dever de indenizar.

⁸⁶ CAVALIERI FILHO, Sergio, *op. cit.*, p. 24.

No mesmo sentido, o acidente provocado por terceiros, ainda que no local e horário de trabalho, já que não há a participação direta do empregador ou do exercício da atividade laboral para a ocorrência do evento. Considera-se fato de terceiro, o ato lesivo praticado por alguém devidamente identificado que não o acidentado nem o empregador ou seus prepostos. Nesse caso, a vítima poderá solicitar a reparação ao terceiro, pois foi esse o causador do dano. Por fim, a legítima defesa e o estado de necessidade excluem da mesma maneira a responsabilidade do empregador, porém, acreditamos ser de pouca importância para o tema desse trabalho.

4.3 Ônus da prova do nexu causal

Por causa do estágio de transmissão comunitário da Covid-19, o contágio pode se dar tanto no local de trabalho como no transporte público, no elevador, supermercado etc. Alertamos que a simples contaminação não enseja responsabilidade para o empregador, visto que a previsão legal é de reparação dos danos que a doença produziu.

Segundo Mauro Schiavi “as provas são os instrumentos admitidos pelo Direito como idôneos, a demonstrar um fato ou um acontecimento, ou excepcionalmente, o direito que interessa à parte no processo, destinados à convicção do julgador da demanda”⁸⁷.

O CPC art. 373, *caput*, I e II e a CLT art. 818, *caput*, I e II, dispõem sobre a distribuição estática do ônus da prova incumbindo ao autor demonstrar o fato constitutivo do seu direito e ao réu a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo daquele direito. Entretanto, o mesmo artigo 818 da CLT, traz nos seus §§ 1º, 2º e 3º a aplicação da teoria da carga dinâmica, facultando ao juiz aplicá-la nos casos previstos em lei; impossibilidade da produção da prova pela parte que detém o ônus, ou excessiva dificuldade probatória da parte que detém o ônus, ou maior facilidade de produção pela parte que não detém o ônus. Para aplicá-la não é necessário a presença da verossimilhança da alegação do reclamante.

A teoria da carga dinâmica da prova se aproxima do princípio da aptidão para a prova, orientando para que essa deve ser feita não por quem detenha o ônus processual, mas sim, por aquele que tenha melhores condições materiais ou técnicas para produzir a prova em juízo. Em razão das probabilidades, caberá à parte demandada demonstrar a inexistência do nexu causal. Trata-se de uma tendência do processo de majoração dos poderes do juiz na

⁸⁷ SCHIAVI, Mauro. Manual didático de direito do trabalho. 2ª ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

direção do processo, a fim de que as partes sejam tratadas com isonomia real e a justiça seja mais efetiva.

De acordo com Sérgio Cavalieri Filho⁸⁸ “certeza absoluta de que um certo fato produziu determinado resultado nem sempre haverá, decorrendo daí a problemática do ônus da prova do nexo causal”. Em face da indiscutível dificuldade da produção dessa prova, “existe uma respeitável corrente doutrinária e jurisprudencial que pugna pela flexibilização, além da flexibilização do próprio nexo causal”, em favor da vítima. Prestigia-se a “**substituição do critério da certeza pelo da probabilidade**”. Ainda, segundo o doutrinador, esse “movimento em favor da flexibilização da prova do nexo de causalidade defende a utilização da **teoria da carga dinâmica da prova**” (Grifos do autor).

O Supremo Tribunal Federal STF, no dia 29 de abril de 2020, ao realizar juízo de cognição sumária acerca da constitucionalidade do artigo 29 da MP 927, afastou a sua aplicação e eficácia. O argumento principal foi que seria uma prova muito difícil para o trabalhador contaminado pelo vírus, comprovar o nexo causal entre a doença e o ambiente de trabalho.

O fato de o STF ter suspenso o artigo que previa que a configuração de doença não teria natureza ocupacional, não presume interpretação diversa, ou seja, de que a contaminação por coronavírus, diante da continuidade das atividades teria necessariamente natureza ocupacional, porque o enquadramento correto deve exigir a análise da existência do nexo causal presumido ou não. Logo, resta ao Judiciário Trabalhista utilizar as previsões contidas na Lei 8.213/91, com os ajustes hermenêuticos necessários, diante da peculiaridade da Pandemia, para verificar, no caso concreto, se a contaminação se deu em razão do trabalho.

Iniciada a relação processual, a investigação do nexo causal deverá abranger o adoecimento e os danos causados pela Covid-19, exigindo-se cuidadosa instrução processual, vez que a apreciação das provas pode conduzir a diferentes desfechos. Deve ser analisado onde, como e quando deve ter ocorrido o contágio, conjugando os fatos narrados na inicial com as informações dos prepostos, testemunhas, se houver, e demais provas.

Outro ponto importante na análise do nexo causal, será a verificação do grau de risco de contágio da Covid-19, em razão da atividade exercida pela vítima. Determinadas profissões, pela sua natureza, ampliam exponencialmente as possibilidades de contágio, se comparadas a outras. Tendo em vista que nas profissões de risco a responsabilidade é objetiva e o nexo causal presumido, restará o ônus de produzir prova em contrário ao empregador.

⁸⁸ CAVALIERI FILHO, Sérgio, *op. cit.*, p. 83.

A Constituição Federal indica como direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII). No mesmo sentido, a CLT estabelece que o empregador tem o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. É imperativo, portanto, conferir se o empregador cumpria e exigia o cumprimento das normas preventivas para a Covid-19. Inclusive, deve ser observado se cumpria as determinações da Portaria Conjunta da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e do Ministério da Saúde n. 20, de 18 de junho de 2020.

A Portaria n. 20 de 18 de junho de 2020 é uma norma com diversas regras importantes a serem observadas visando prevenir, controlar e mitigar riscos de transmissão de Covid-19 nos locais de trabalho; orienta sobre a conduta diante de casos suspeitos e confirmados, higienização pessoal e etiqueta respiratória, distanciamento, trabalhadores do grupo de risco, ventilação, limpeza e desinfecção dos ambientes dentre outros.

Comportando-se de maneira negligente, o empregador responderá subjetivamente, restando-lhe o ônus de comprovar que adotou medidas necessárias. Cumpre lembrar que cabe ao empregador o fornecimento dos equipamentos de proteção adequados, conforme determinações técnicas dos órgãos oficiais, uma vez que a negligência ou descaso patronal gera condição de vulnerabilidade facilitando a contaminação pela Covid-19

Tendo em vista a impossibilidade de se afirmar o momento exato da contaminação, provavelmente ocorrerá no julgamento da relação causal da Covid-19 com o trabalho, a flexibilização da exigência de prova rigorosa. A ostensividade dos indícios e dos demais elementos dos autos possibilitará a presunção da existência do nexos.

Sebastião Geraldo Oliveira⁸⁹ explica que:

em muitas ocasiões, mesmo depois de todas as pesquisas, avaliações de presunções e ponderações dos indícios, a conclusão indicará, com apoio em argumentos convincentes, a causa mais provável do contágio sem a exigência de prova absoluta. Será suficiente um elevado grau de probabilidade a respeito do nexos causal quando as circunstâncias impedirem a identificação precisa da causalidade.

Afinal, essa mesma linha de raciocínio foi utilizada pelo legislador na instituição do nexos técnico epidemiológico, “adotando-se verdadeiramente uma presunção causal, com apoio na relevância estatística entre a doença e a atividade econômica da empresa”.⁹⁰

⁸⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de, *op. cit.*, p. 677.

⁹⁰ *Op. cit.*, p. 676.

Por outro lado, ficará caracterizada a culpa exclusiva do empregado quando a causa única do contágio da Covid-19 tiver sido sua conduta, sem ligação com o descumprimento de normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador. Se o empregado costuma descumprir tais orientações, comportando-se com indiferença e desprezo quanto às exigências das regras estabelecidas no local de trabalho, ou fora dele, ficará caracterizada a exclusão do nexo causal. O empregador poderá provar esse fato de várias formas, através de postagens em redes sociais, testemunhas etc.

A legislação trabalhista possui regra própria a respeito das figuras jurídicas do caso fortuito e da força maior (CLT, art. 501), não sendo possível enquadrar o contágio como acontecimento inevitável. Acreditamos ser inaplicável essas duas figuras no processo do trabalho em relação à Covid-19.

Por outro lado, diante da previsão do Código Civil, art. 932, III, “o empregador responde pelos atos dos seus empregados, serviçais ou prepostos, desde que estejam no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele” e do art. 933; reforçando que o empregador responderá pelos danos, nas hipóteses do 932, ainda que não haja culpa de sua parte” quanto ao fato de terceiro relativamente à Covid-19 é possível dois entendimentos.

Tendo em vista que ninguém responde por dano a que não tenha dado causa, se a contaminação for provocada por terceiro, sem qualquer relação com o trabalho desenvolvido pela vítima ficará excluído o nexo causal com relação ao empregador.

Contudo, não se enquadra na categoria jurídica de terceiro, para essa finalidade, o contágio provocado pelo comportamento negligente dos colegas de trabalho, clientes, prestadores terceirizados, fornecedores ou em qualquer situação relacionada ao exercício da atividade da vítima em benefício do empregador⁹¹.

⁹¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de, *op. cit.*, p. 679.

5 IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Justiça do Trabalho não pode ignorar os efeitos gerados pela Pandemia da Covid-19 em relação aos empregados e empregadores. Entretanto, se foram complicados para os empregadores foram mais cruéis para os trabalhadores, que colocam sua força de trabalho à disposição daqueles como forma de lutar por sua sobrevivência, dependendo exclusivamente, do emprego.

Tendo em vista que a Constituição da República confere aos trabalhadores “o direito aos benefícios do seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir a indenização a que o empregador está obrigado, quando incorrer em dolo e culpa” (art. 7º, XXVIII), deverá o trabalhador que foi vítima da Covid-19, primeiramente, demonstrar que aquela ocorrência pode ser enquadrada em uma das hipóteses que a Lei Previdenciária n.8.213/1991, diante da diferença dos reflexos. Inúmeros serão esses reflexos no âmbito previdenciário, principalmente após a Emenda Constitucional n. 103/2019, conforme visto anteriormente no Capítulo 3 deste trabalho.

A legislação atribui ao empregador a obrigação de expedir a comunicação à Previdência visando facilitar a concessão rápida dos benefícios. A não emissão da CAT dificulta, mas não impede o enquadramento ocupacional da Covid-19. Na maioria das vezes o afastamento não ultrapassa 15 dias, doença evolui sem causar danos e o trabalhador volta às suas atividades.

Entretanto, nos afastamentos superiores a 15 dias, independente da emissão da CAT, o reconhecimento oficial deve ser realizado pelo INSS, depois de verificar o liame causal entre a doença e o trabalho, através da perícia. Para esclarecer os fatos que eventualmente estejam gerando dúvidas a respeito do nexos causal, a perícia médica do INSS poderá solicitar o documento do Perfil Profissiográfico Previdenciário do empregador, ouvir testemunhas, realizar vistoria do local de trabalho etc.

O empregado, para respaldar sua pretensão, deve buscar o enquadramento da Covid-19 como patologia relacionada ao trabalho, e o empregador, visando fortalecer sua defesa, insistirá que a contaminação não guarda nexos causal com o trabalho, portanto, só autoriza a concessão de benefícios de natureza estritamente previdenciária.

Não é imprescindível o reconhecimento pelo INSS da natureza ocupacional da Covid-19 para que a vítima possa ajuizar uma ação indenizatória, buscando a reparação dos danos sofridos em face do empregador, visto que o julgador pode resolver essa questão incidente

diretamente na ação trabalhista. Entretanto, se houver o reconhecimento donexo causal pela Previdência, cria-se uma presunção favorável para a vítima no processo trabalhista.

Sabemos que os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho têm conceitos diferentes, entretanto são equiparados juridicamente para produzir efeitos nas reparações e nos direitos que resultam para o trabalhador nos dois casos.

Sebastião Geraldo de Oliveira explica que a Covid-19, quando relacionada ao trabalho, tanto pode ser classificada como uma doença profissional, ou seja, aquela que foi “produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade”, quanto pode ser enquadrada como doença do trabalho quando se verificar que a enfermidade foi “adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho foi realizado”.

Se o empregado foi contaminado em razão do trabalho, é possível ter direito a 12 meses de estabilidade no emprego. O empregador tem a obrigação de recolher o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) do empregado por todo o período que perdurar o afastamento.

A garantia da ação buscando a reparação dos danos tem natureza constitucional (art. 5º, inc. XXXV da CF/88), e tem como objeto o direito ao processo, assegurando às partes a resposta do Estado, e não menos importante, o direito de sustentar suas razões, o direito ao contraditório, o direito de influir sobre a formação do convencimento do juiz através daquilo que se denomina devido processo legal (art. 5º, inc. LIV da CF/88)⁹².

O trabalhador ao buscar a reparação dos danos causados pela Covid-19 diante da contaminação relacionada ao trabalho deverá demonstrar que aderiu a todas as medidas disponíveis para evitar a sua contaminação. Não é razoável alegar que a contaminação se deu em razão do trabalho quando na sua vida laboral e até pessoal tenha tido condutas inadequadas aumentando significativamente a sua chance de contaminação.

Atividades que expõem os trabalhadores ao maior risco de contágio, especialmente aquelas relacionadas ao atendimento dos pacientes contaminados pela Covid-19 justifica o enquadramento como doença profissional pela presunção donexo causal.

Condições singulares em que o trabalho foi realizado, mesmo em atividades com menor risco visível de contágio; sem cuidados, orientações, fornecimento de EPIs são hipóteses que podem favorecer o enquadramento como doença do trabalho.

⁹² CINTRA, Antônio Carlos de Araújo. GRINOVER, Ada Pellegrini. DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria geral do processo. 31. ed. revista e ampliada. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 291.

Também existe a possibilidade de contaminação acidental pela Covid-19, conforme art. 21, III, da Lei n.8.213/1991. Esses casos ocorrem com frequência com trabalhadores da área da saúde devido a manipulação frequente de pacientes, materiais e objetos utilizados por pessoas contaminadas. Por ser maior essa probabilidade de contágio a NR-15 da Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho indica, no anexo XIV, a relação das atividades que envolvem agentes biológicos para os fins de pagamento do adicional de insalubridade, no grau médio ou máximo.

O grau da contribuição do trabalho como fator concausal nos acidentes ou nas doenças ocupacionais deve ser considerado para o arbitramento dos valores indenizatórios. O fato de o trabalhador já estar acometido por outras comorbidades pode agravar, significativamente, a evolução da Covid-19. Doenças pré-existentes podem ser utilizadas como justificativa de agravamento, a depender do entendimento firmado pelos tribunais e poderá impactar no arbitramento da indenização cabível na seara trabalhista.

É de suma importância a atenção especial aos grupos de risco, a fim de que não sejam submetidos ao trabalho presencial caso seja compatível a prestação de serviços na forma remota, ou ainda que sejam exauridas as medidas que possam afastá-lo do ambiente laboral sem prejudicar sua posterior continuidade no serviço.

As empresas devem elaborar um plano de ação com a revisão de *layouts* de trabalho, para permitir mais distanciamento entre pessoas e o cumprimento de normas de higiene e saúde do trabalhador, como fornecimento de álcool em gel, máscara, luvas, locais para lavar as mãos quando não for possível o trabalho remoto, além de implantação políticas para fomentar a conscientização sobre o vírus e sintomas. Na fiscalização do uso dos equipamentos de proteção individual o empregador poderá se valer de seu poder disciplinar quando necessário. Constitui ato faltoso pelo empregado a recusa injustificada do uso do EPI, conforme item 1.8.b da NR-1, podendo justificar a sua demissão por justa causa.

A cobrança aos empregados à observância das regras de adequação à essa nova realidade em que vivemos é obrigação legal dos empregadores, visto que a responsabilidade de proporcionar um ambiente saudável e seguro aos empregados recairá sempre sobre si.

Dessa forma, o ideal é que empregados e empregadores contribuam de maneira ostensiva para minimizar os riscos de propagação do vírus no ambiente de trabalho, por se tratar não só de obrigação legal, mas também social e sobretudo humanitária.

CONCLUSÃO

O mundo vem mudando, em uma velocidade incrível, desde o momento em que a Organização Mundial de Saúde anunciou o início da pandemia, há dois anos. A Covid-19 escancarou desigualdades e trouxe consigo inúmeros desafios, exigindo adaptações constantes nas relações de trabalho. Uma das maiores alterações desse período foi a forma como se trabalha. O trabalho remoto passou a ser tecnicamente viável e acessível para milhões de pessoas.

A vulnerabilidade da mão de obra brasileira, no curso da pandemia, e os impactos da Covid-19 ligados ao mundo do trabalho, em linhas gerais, obedecem às desigualdades estruturais da sociedade brasileira.

Os empregadores não têm como evitar a contaminação, mas devem contribuir, de maneira ostensiva, para minimizar os riscos da exposição ao vírus no ambiente de trabalho, sob pena de responsabilização.

O direito à saúde está presente em vários documentos universais, simbolizando um compromisso, um horizonte a ser perseguido, dimensão essencial do crescimento e desenvolvimento do ser humano. A tutela jurídica visando a proteção da saúde e da integridade física e moral do trabalhador, depende do meio-ambiente laboral em que se encontra.

Para obter a efetividade do Direito se faz necessária a integração do sistema jurídico, que em tempos de pandemia exigiu a criação de uma legislação de emergência. Quando se trata da saúde e proteção do trabalhador o Direito do Trabalho sempre pôde se socorrer de uma extensa normativa, não se podendo olvidar que a relação empregatícia está inexoravelmente vinculada à Previdência, que tem o caráter da obrigatoriedade.

A medicina e segurança do trabalho visa a garantir a saúde do trabalhador. Sua prioridade é prever a possibilidade de ocorrência de situações que potencialmente ponham em risco a integridade física e moral do trabalhador e procurar eliminar esses riscos em sua origem. Trata-se de visão moderna de estratégia da atividade econômica e sobrevivência empresarial, pois quando um trabalhador adoece todos perdem, o acidentado, sua família, a empresa, o governo e, em última instância, a sociedade.

Os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho possuem conceitos diferentes. Nada obstante, são equiparados juridicamente para produzir efeitos nas reparações e nos direitos que resultam para o trabalhador nos dois casos. O enquadramento da Covid-19 como

acidente de trabalho será sempre mais benéfico para o trabalhador tanto no âmbito previdenciário como laboral.

O fato de o STF ter suspenso artigo da Medida Provisória que previa que a contaminação pelo vírus não teria natureza ocupacional, não conduz a interpretação diversa. Em outras palavras, a melhor interpretação é aquela segundo a qual, a natureza ocupacional, não dispensa a análise, em cada caso, da existência do nexo causal presumido ou não.

Tendo em vista a impossibilidade de se fixar o momento e local exato da contaminação, é indispensável, de maneira precisa, verificar detidamente todos os elementos de prova, máxime a análise da relação causal da Covid-19 com o trabalho. Seguindo os princípios do Direito do Trabalho e da razoabilidade tem sido atenuada a exigência de prova rigorosa.

Comprovada que a contaminação se deu por conta do trabalho, é de rigor verificar se o empregador cumpriu com as medidas de saúde e segurança do trabalho. Caso não tenha cumprido, o trabalhador poderá pleitear a reparação dos danos causados pelo adoecimento.

A reparação em âmbito trabalhista se socorre do Código Civil, por força do art. 8º da CLT, o direito comum passa a ser fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Sempre que houver descaso da empresa em episódios que envolvam a saúde do trabalhador na vigência do contrato de trabalho, caberá responsabilização, na modalidade a ser apurada em cada caso.

Isto posto, em tempos de pandemia é necessário enfatizar mais ainda as normas de saúde e segurança do trabalho, inclusive adotando medidas extras de proteção. Nosso sistema jurídico possui uma ampla normativa que deverá ser utilizada, com as devidas adaptações que a pandemia exige, para determinar o enquadramento correto da doença. Tanto na Seara Trabalhista como na Seara Previdenciária os reflexos estarão intimamente ligados à natureza ocupacional ou não, da doença, o que deverá ser analisada caso a caso.

REFERÊNCIAS

Livros, Revistas e Periódicos

ALMEIDA, Ursula Ribeiro de. **Tutela de Urgência no Direito Ambiental: Instrumento de Efetivação do Princípio da Precaução**. São Paulo: Atlas, 2015.

ALMEIDA, Verônica Scriptore Freire e. AKAOUI, Fernando Reverendo Vidal. LAMY, Marcelo. Coordenadores **Direito da Saúde na era pós-covid-19**. São Paulo: Grupo Almedina, 2021.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**, São Paulo: Saraiva, 2002.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Segurança do Trabalho e Gestão Ambiental**, 5ª edição. São Paulo: Grupo Gen, 2018.

BARSANO, Paulo. R.; BARBOSA, Rildo. P. **Higiene e Segurança do Trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Érica, 2014.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 15. ed. Barueri: Atlas, 2022.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo. GRINOVER, Ada Pellegrini. DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 31. ed. revista e ampliada. São Paulo: Malheiros, 2015.

COSTA, Hertz J. **Acidente de trabalho na atualidade**. Porto Alegre: Síntese, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GOMES, Orlando. **Obrigações**. 2ª ed. Rio- São Paulo. 1966.p. 36.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015

MATTOS, Ubirajara. MÁSCULO, Francisco Soares. **Higiene e Segurança do Trabalho**. 2ª. ed., ver. e ampl. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 10ª ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2013.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 60.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12. ed. ver. Ampl. E atual. Salvador: Editora Juspodivm, 2021.

PAOLESCHI, Bruno. **CIPA - Guia Prático de Segurança do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

PEREIRA, Leone. **Prática jurídica: trabalhista**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.40.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®) coordenador Pedro Lenza.

SCHIAVI, Mauro. **Manual didático de direito do trabalho**. 2ª ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Prática trabalhista**. 6. ed. São Paulo: Método, 2019.

Sites e conteúdo on line

AGÊNCIA FAPESP. ARANTES, José Tadeu. **Estudo avalia a vulnerabilidade de trabalhadores na crise causada pela pandemia de Covid-19**. Agência FAPESP 2020; 30 abr. Disponível em: <https://agencia.fapesp.br/estudo-avalia-a-vulnerabilidade-de-trabalhadores-na-crise-causada-pela-pandemia-de-covid-19/33065/>

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 103**, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 13 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 jun. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm.

BRASIL. **Lei nº 13.979**, de 06 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. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 07 fev. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm.

BRASIL. **Lei nº 14.128**, de 26 de março de 2021. Dispõe sobre compensação financeira a ser paga pela União aos profissionais e trabalhadores de saúde que, durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da disseminação do novo coronavírus (SARS-CoV-2). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 26 mar. Edição extra D. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14128.htm.

BRASIL. **Medida provisória nº 927**, de 22 de março de 2020. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm.

BRASIL. **Medida provisória nº 928**, de 23 de março de 2020. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 mar. Edição extra C. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm.

BRASIL. **Medida provisória nº 936**, de 01 de abril de 2020. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 abr. Edição extra D. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.045**, de 27 de abril de 2021. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 abr. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-022/2020/Mpv/mpv1045.htm.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.046**, de 27 de abril de 2021. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 abr. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745337.pdf.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>

JACOBSON, N. **A Taxonomy of dignity: a Grounded Theory study**. BMC. International Health and Human Rights, Harvard, v. 9:3, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/1472-698X-9-3>

OLHAR DIGITAL. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2021/11/18/coronavirus/cientista-afirma-que-covid-19-comecou-em-mercado-de-frutos-do-mar/>

PLATAFORMA SMARTLAB. Disponível em: <https://smartlabbr.org/>

REVISTA EXAME. SIMÕES, Mariana. 1ª vítima do coronavírus no Rio era doméstica e foi contaminada no Leblon. Revista Exame, 2020; 19 mar. Disponível em: <https://exame.com/brasil/1a-vitima-do-coronavirus-no-rio-era-domestica-e-foi-contaminada-no-leblon/>