

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Bruna Larissa Feitosa de Carvalho

A Covid-19 como doença ocupacional

MESTRADO EM DIREITO

São Paulo

2023



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Bruna Larissa Feitosa de Carvalho

A Covid-19 como doença ocupacional

**Dissertação apresentada à Banca
Examinadora da Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo, como exigência
parcial para obtenção do título de MESTRE
em Direito do Trabalho, sob a orientação da
Prof.(a) Dr.(a) Fabíola Marques**

**São Paulo
2023**

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta Dissertação de Mestrado por processos de fotocopiadores ou eletrônicos.

Assinatura _____

Data _____

e-mail _____

Cutter Carvalho, Bruna Larissa Feitosa de.

A impossibilidade de caracterização da Covid-19 como doença ocupacional / Bruna Larissa Feitosa de Carvalho. -- Local: São Paulo, 2023.
100 f.

Orientadora: Prof. Dra. Fabíola Marques.

Dissertação (mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, 2023.
Área de concentração:

1. Direito do trabalho. 2. Covid-19. 3. Doenças ocupacionais. I. Marques, Fabíola. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, 2023. III. A impossibilidade de caracterização da Covid-19 como doença ocupacional.

CDD:

Nome e nº do CRB do bibliotecário responsável

Bruna Larissa Feitosa de Carvalho

A (im)possibilidade de caracterização da Covid-19 como doença ocupacional

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito do Trabalho, sob a orientação da Prof.(a) Dr.(a) Fabíola Marques

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. (a) Dr. (a) Fabíola Marques – PUC-SP

Prof. (a) Dr. (a) Suely Ester Gitelman – PUC-SP

Prof. (a) Dr. (a) Maria Ivone Fortunato Laraia –
COGEAE PUC-SP

Dedico este trabalho ao meu pai, Walter Marcelo (1961-2020), minha maior fonte de força e inspiração eterna.

AGRADECIMENTOS (CNPq)

O presente trabalho foi realizado com apoio da Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - Brasil (CNPq) - 130827/2022-3. Agradeço o apoio do órgão à pesquisa, que fomenta o desenvolvimento técnico-científico brasileiro.

This study was financed in part by the Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico- Brasil (CNPq) - 130827/2022-3. I am grateful for the organization's support for research, which encourages Brazilian technical-scientific development.

AGRADECIMENTOS

Não foi fácil chegar até aqui. No meio do caminho, tive alguns percalços e a maior das tristezas: perdi meu pai, vítima da Covid-19, ironicamente meu objeto de estudo neste trabalho. A sua trajetória me emociona e me inspira e a ele agradeço para sempre.

Seria impossível concluir este mestrado sem o apoio incondicional da minha mãe e das minhas irmãs e todos os momentos até aqui. Obrigada por tudo e por tanto. Juntas somos mais fortes! Agradeço também a Catarina e a Yanna, minha sobrinha-afilhada e prima-quase-irmã, respectivamente; sempre estarei com e por vocês.

Sou grata a toda minha família e todos os meus amigos que estiveram comigo nesta jornada. Com o apoio de vocês, sei que posso navegar para longe, mas terei sempre um porto seguro para voltar.

Muito obrigada a todos os professores de todas as instituições as quais passei, desde o Jardim Escola Babyldândia à PUC-SP. Sem dúvida, todos vocês servem de exemplo para esta futura colega. Agradeço tanto em nome de Mariana Dias, professora-amiga e muito importante nesta etapa que aqui encerro, como da minha orientadora, Prof. Dra. Fabíola Marques, que tanto me auxiliou e aconselhou para a conclusão desta pesquisa.

“Combati o bom combate, terminei a corrida, guardei a fé” (2 Timóteo 4:7). Mais um ciclo concluído, com a certeza de que é só o começo.

RESUMO

O surgimento da Covid-19 na China trouxe mudanças significativas na rotina das pessoas em todo o mundo, sendo elevada ao *status* de pandemia. No Brasil, a doença alastrou-se rapidamente, sendo necessário o rearranjo dos hábitos da população e adaptação de regras à crise sanitária. A moléstia foi detectada em milhões de pessoas no país, vitimando um percentual significativo. Neste sentido, para evitar o aumento no contingente de pessoas adoentadas, devido ao potencial agravamento do quadro clínico dos pacientes e natureza viral da doença, que tem rápida e imprecisa contaminação, especialistas recomendaram o isolamento social (*lockdown*) e o desempenho do trabalho em casa (*home-office*). Todavia, alguns trabalhadores, devido à atividade que exercem, principalmente os da área da saúde, ficaram mais expostos ao SARS-CoV-2. Com a adoção em massa da população de tais medidas, pouco a pouco, foi possível o retorno às atividades presenciais, ainda que gradual, com a indicação de uso de equipamentos de proteção individual. Mesmo assim, permaneceu a preocupação entre trabalhadores e empregadores de que a Covid-19 poderia ser contraída no ambiente de trabalho e, neste sentido, ser considerada uma doença ocupacional. O objetivo deste trabalho é analisar todo o contexto da problemática, trazendo uma reflexão sobre a necessidade de flexibilização de direitos e princípios legais face à instabilidade decorrente da pandemia.

Palavras-chave: direito do trabalho; doença ocupacional; pandemia.

ABSTRACT

The emergence of Covid-19 in China brought significant changes to people's routines around the world, being elevated to pandemic status. In Brazil, the disease spread quickly, making it necessary to rearrange the population's habits and adapt rules to the health crisis. The disease was detected in millions of people in the country, killing a significant percentage. In this sense, to avoid an increase in the number of sick people, due to the potential worsening of the patients' clinical condition and the viral nature of the disease, which has rapid and imprecise contamination, experts recommended social isolation (lockdown) and carrying out work at home. (home office). However, some workers, due to the activity they carry out, especially those in the health sector, were more exposed to SARS-CoV-2. With the mass adoption of such measures by the population, little by little, it was possible to return to face-to-face activities, albeit gradually, with the indication of the use of personal protective equipment. Even so, there remained concern among workers and employers that Covid-19 could be contracted in the workplace and, in this sense, be considered an occupational disease. The objective of this work is to analyze the entire context of the problem, reflecting on the need to make rights and legal principles more flexible in the face of the instability resulting from the pandemic.

Keywords: labor law; occupational disease; pandemic.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AIDS – Síndrome da imunodeficiência adquirida
ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária
BEm – Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda
CA – certificado de aprovação
CAT – comunicação de acidente de trabalho
CC – Código Civil
CDC – Código de Defesa do Consumidor
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CPC – Código de Processo Civil
DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EPI – equipamento de proteção individual
FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz
FMUSP – Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo
HC – Hospital das Clínicas
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
LDRT – Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho
LER – Lesão por Esforço Repetitivo
LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
MP – Medida Provisória
MS – Ministério da Saúde
NR – norma regulamentadora
OMS – Organização Mundial da Saúde
PESE – Programa Emergencial de Suporte a Empregos
PNI – Programa Nacional de Imunização
RJET – Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado
STF – Supremo Tribunal Federal
SUS – Sistema Único de Saúde
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UTI – unidade de terapia intensiva

SUMÁRIO

1. Introdução	13
2. A descoberta da Covid-19	15
2.1 Surgimento da doença e suas características	16
2.2 Chegada ao Brasil	17
2.3 Formas de combate à disseminação.....	19
2.3.1 Isolamento social e uso de máscaras	19
2.3.2 Descoberta das vacinas	22
3. Legislação pandêmica essencial aplicável ao Direito do Trabalho	25
3.1 Fato do príncipe e força maior face a situação emergencial de saúde pública	25
3.2 Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020	27
3.3 Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020	28
3.4 Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020	29
3.5 Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020, Medida Provisória 959, de 29 de abril de 2020, Lei 14.020, de 6 de julho de 2020, Decreto 10.422, de 13 de julho de 2020 e Lei 14.058, de 17 de setembro de 2020	30
3.6 Medida Provisória 944, de 3 de abril de 2020 e Lei 14.043, de 19 de agosto de 2020	32
3.7 Lei 14.010, de 10 de junho de 2020	33
4. Impactos jurídico-trabalhistas da pandemia de Covid-19 no Brasil	35
4.1 Principais repercussões da pandemia no Direito do Trabalho	35
4.2 Teletrabalho e <i>home-office</i>	36
4.3 Suspensão dos contratos de trabalho e redução da jornada laboral	39
4.4 Adaptação e fornecimento de equipamentos de proteção individual	42
4.5 Proteção aos trabalhadores essenciais x Reflexões sobre desigualdade social	44
5. Conceituações necessárias à análise da problemática	47
5.1 Acidente de trabalho	47
5.2 Doença ocupacional	49

5.2.1 Doença profissional	49
5.2.2 Doença do trabalho	50
5.3 Benefícios previdenciários e aspectos trabalhistas envolvidos	50
5.3.1 Auxílio-doença	52
5.3.2 Auxílio-doença acidentário	52
5.3.3 Aposentadoria por invalidez	53
6. Ponderações à caracterização da Covid-19 como doença ocupacional	54
6.1 Princípios de Direito e a necessidade de flexibilização de direitos do trabalhador face a crise econômica	56
6.1.1 Princípio da proteção x Princípio da boa-fé	57
6.1.2 Princípios da razoabilidade e proporcionalidade	60
6.1.3 Princípios da prevenção e da precaução	65
6.2 Nexo causal, concausalidade e da necessidade de perícia técnica	67
6.3 Incerteza do local de contágio, ônus da prova e entendimento do Supremo Tribunal Federal	69
6.4 Responsabilidade objetiva do empregador x Características da Covid-19: reflexões sobre os trabalhadores da saúde	72
7. Conclusão	77
8. Referências bibliográficas	78
8.1 Textos digitais	78
8.2 Obras físicas	99

1 INTRODUÇÃO

A temática abordada neste trabalho advém dos imbróglis decorrentes da pandemia de Covid-19, que geraram consequências não somente na saúde da população global, mas também nas atividades desempenhadas por trabalhadores e empresas.

A doença, oriunda da China e descoberta no final de 2019, disseminou-se velozmente e de forma desgovernada, especialmente em virtude da sua natureza viral e relevante potencial de agravamento. Por conta disto, infelizmente, milhões de pessoas foram vítimas fatais da Covid-19, que só teve controle com a acatamento de medidas de restrição de circulação de pessoas (*lockdown*), uso de equipamentos de proteção e, principalmente, com o desenvolvimento das vacinas, tudo isto regulado e orientado pelas autoridades competentes.

Mesmo diante da inequívoca gravidade da situação, infelizmente, parte da população não acolheu as orientações de biossegurança divulgadas, seja realizando aglomerações, seja divulgando notícias falsas sobre a doença (como a existência e eficácia de um tratamento precoce, por exemplo, que logo foi desmentida). Nesse contexto, o Poder Público desenvolveu adaptações legislativas necessárias à urgência imposta pela pandemia, de modo a adequar o regramento à crise sanitária.

Ao longo dos meses, pouco a pouco, com a redução da velocidade de alastramento da doença, as pessoas começaram a voltar à rotina e ao trabalho e, portanto, a conviver com a possibilidade de contaminação pela Covid-19. Mesmo com a utilização de máscaras de proteção, manuseio de álcool gel, distanciamento entre pessoas e, inclusive, adoção de rodízio para o comparecimento presencial, ainda permanecia presente o risco de contágio da patologia pelos trabalhadores.

Em contrapartida, a incerteza sobre o local de contaminação (diante da peculiaridade da doença) dificulta a defesa das empresas que foram diligentes na proteção de seus colaboradores, de modo que não sejam responsáveis pelo adoecimento destes. Inclusive, com a oferta das vacinas, por um tempo, pairou a dúvida sobre a possibilidade da exigência da imunização por parte das companhias.

Ainda, com o rápido avanço das pesquisas científicas, foi possível verificar que alguns indivíduos têm maiores chances de desenvolverem quadros clínicos mais graves que outros, o que envolveria a presença de fatores genéticos e condições preexistentes que acarretariam o nível agudo da Covid-19.

É por conta deste embaraço, surgido por conta da moléstia, que se deu a problemática analisada por este estudo: a Covid-19, afinal, poderia ser considerada uma doença ocupacional? Trata-se, portanto, de um tema de repercussão social e extrema relevância, pois, mesmo após a

decretação do fim da pandemia, em 2023, por certo, a população conviverá com patologia por longos anos.

Busca-se, portanto, uma contribuição aos debates ainda existentes sobre o tema, sendo que este trabalho foi desenvolvido de forma sistemática, considerados os diversos métodos de procedimento de pesquisa existentes, com o intuito de dar sustentação à conclusão verificada. Assim, foi utilizada a técnica de pesquisa bibliográfica através da doutrina (livros, revistas, periódicos, sítios eletrônicos) que trata da temática, da jurisprudência existente e da legislação cabível. O estudo trará, em cinco capítulos, os meandros que devem ser considerados para que se permita uma reflexão sobre a problemática.

Para isto, será rememorado, no primeiro capítulo, o aparecimento da Covid-19 e as mudanças abruptas decorrentes da pandemia, primordialmente na rotina dos trabalhadores. No segundo capítulo, serão abordados os principais ajustes legislativos para que a instabilidade social fosse encarada. A partir deles, ainda, serão elencadas no terceiro capítulo as medidas adotadas por trabalhadores e empresas que colaboraram com a contenção da doença, com uma análise específica dos trabalhadores essenciais. Ante a própria necessidade de se compreender os vieses decorrentes da caracterização, ou não, da Covid-19 como doença ocupacional, serão revisados no quarto capítulo conceitos previdenciários que influenciam diretamente na problemática. Por fim, no quinto capítulo, serão demonstrados os fatores impeditivos para este enquadramento, percorrendo-se o ordenamento jurídico para verificar se há espaço para validar esta percepção, bem como compreender as diversas ponderações que devem ser feitas face a inconstância e imprevisibilidade próprias da pandemia.

2 A DESCOBERTA DA COVID-19

A humanidade, no decorrer dos séculos e do seu próprio desenvolvimento, já enfrentou uma série de desafios, tais como a escassez de alimentos, a desigualdade social e de gênero, a escravidão, as mudanças climáticas e o surgimento de doenças. Este último, a depender do seu escalonamento e disseminação no globo, foi denominado por especialistas como Epidemia ou, ainda, como Pandemia. O primeiro termo advém do grego, que significa “algo que se derrama pela população causando alarme e medo”, tendo como característica um contágio veloz e generalizado, independente dos limites de tempo e espaço, com um número considerável de vítimas. Já o segundo, que decorre do mesmo idioma, é a versão agravada da epidemia, já que denota um espalhamento generalizado e global, nas mais diversas regiões geográficas, pois o vocábulo “pan” é definido como “tudo ou todos” (Barata, 2020).

Em mais uma adversidade, a população global, em 2020, acompanhou o alastramento de mais uma doença pelo globo: a Covid-19, oriunda do surgimento do vírus Sars-Cov-2 no final do ano anterior, na China. Após o enfrentamento de moléstias como a Peste negra, a Gripe espanhola, a Gripe asiática, a AIDS e a Pandemia de gripe (popularmente conhecida como “gripe suína), mais uma vez, fez-se necessária a união de esforços para que o contingente de contaminados fosse o menor possível. Isto só foi possível graças à adoção de medidas de biossegurança, orientadas por especialistas, além do surgimento das vacinas, em meados do mesmo ano (Barata, 2020; Butantan [2021?]; Cossa et. al., 2021).

Assim, a Covid-19 alterou profundamente a rotina da população mundial, e de forma abrupta. Diante da sua fácil disseminação e potencial gravidade em grupos específicos, da noite para o dia, literalmente, hábitos precisaram ser adaptados ou afastados para a contenção da curva de adoecimento no globo (Bianchini, 2020).

Consequentemente, a pandemia ocasionou mudanças na prática do Poder Judiciário e nas relações de trabalho. Veiga e Sivoletta; Belmonte et. al (2020) apontam estes amoldamentos impostos pela crise sanitária:

Não há dúvidas de que a pandemia do COVID-19 mesclou ingredientes aptos a ensejar um verdadeiro caos social e institucional: a necessidade repentina de mudança de hábitos sociais arraigados de convivência, a ausência de elementos normativos pré-estabelecidos e a promessa de letalidade, chegaram sem avisar também à comunidade jurídica, a qual assistiu, em poucas semanas, uma alteração completa de paradigmas concernentes à maneira com que os operadores do direito se relacionam com a sociedade, e ao próprio *modus operandi* do Poder Judiciário.

Portanto, para que se possa dar melhor sustentação ao que se pretende defender neste estudo, é necessária uma análise de como a Covid-19 surgiu, seus sintomas e consequências, tanto de forma geral, como, especificamente, na dinâmica dos trabalhadores.

2.1 Surgimento da doença e suas características

No último dia do ano de 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) alertou todo o mundo acerca de diversos casos detectados de uma variante de pneumonia na China, especificamente na cidade de Wuhan, nunca detectada anteriormente em seres humanos. Após estudos aprofundados, verificou-se que se tratava de uma espécie nova de vírus, nomeado inicialmente de 2019-nCoV e, definitivamente, de SARS-CoV-2 (OPAS, [2020?]).

Com a onda crescente de casos na China, os olhos do mundo voltaram-se para o país, pois, naquele momento, a doença ainda não havia atingido outras nações do globo. Em 09 de janeiro de 2020, os chineses anunciaram a primeira morte em decorrência do novo vírus, bem como o aumento exponencial de pacientes acometidos pela patologia que, no mês seguinte, foi nomeada de Covid-19 pela OMS (Sá, 2020).

Passados meses após aparecimento dos primeiros casos, a doença espalhou-se não apenas nos demais países asiáticos, como também chegou à Europa. Um dos países que mais sofreu com a chegada da doença em seu território foi a Itália, tendo o seu sistema de saúde colapsado com o rápido crescimento de casos. Registre-se que, em fevereiro de 2020, o mundo contava com três mil mortos por conta da Covid-19 (Sá, 2020).

Inevitavelmente, a Covid-19 teve seu *status* elevado para pandemia em 11 de março de 2020, dado o seu alastramento pelo mundo (Brasil, 2020). Um problema grave e mortal de saúde em escala mundial não havia sido experimentado pela população global desde a chamada Gripe Espanhola, que durou entre 1918 e 1920. Mais recentemente, o mundo foi atingido pela H1N1 (2009-2010), todavia sua taxa de letalidade foi inferior a 0,02% (CNN Brasil, 2020); enquanto isso, somente no período entre 31 de dezembro de 2019 e 31 de agosto de 2020, a taxa de letalidade da doença no globo foi de 3,4% (Bernal et al, 2020).

É justamente a OMS que realiza esta classificação, de acordo com o Butantan [2020?]:

Uma enfermidade se torna uma pandemia quando atinge níveis mundiais, ou seja, quando determinado agente se dissemina em diversos países ou continentes, usualmente afetando um grande número de pessoas. Quem define quando uma doença se torna esse tipo de ameaça global é a Organização Mundial da Saúde (OMS). Uma pandemia pode começar como um surto ou epidemia; ou seja, surtos, pandemias e epidemias têm a mesma origem - o que muda é a escala da disseminação da doença.

Para se ter uma ideia do elevado grau de preocupação com o avanço da Covid-19 pelo mundo, mencione-se o que disse Sá (2020), em reportagem publicada no portal da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ):

A Europa foi considerada o centro ativo da Covid-19 pela OMS em 13 de março de 2020. Em 14 de março, a Espanha decretou lockdown. Neste período, os casos na Europa dobravam em períodos de 2 a 4 dias.

(...)

No primeiro dia de abril, o Secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres, afirmou que a crise do novo coronavírus seria o maior desafio humano desde a Segunda Guerra Mundial. Nesse mesmo período, o número de casos confirmados no mundo ultrapassava um milhão de pessoas, e o número de mortes era de 50 mil. Faltavam EPIs para os profissionais de saúde e ventiladores para os pacientes graves em UTIs de muitos países. Em 11 de abril, os Estados Unidos se tornaram o novo epicentro da pandemia no planeta.

Em meados de abril, já eram dois milhões de casos, em panorama altamente nebuloso dadas as enormes diferenças de testagem e notificação entre os países. Neste mesmo mês, a OMS indicaria a testagem em massa nos estados nacionais para mapear a real extensão da Covid-19 no mundo.

De maneira breve e resumida, a Covid-19 possui sintomas diferentes de uma gripe comum. Em análise feita com os primeiros noventa e nove infectados pela moléstia em Wuhan, foram verificados os seguintes sintomas: febre (83%), tosse (82%), dispneia (31%), mialgia (11%), confusão mental (9%), cefaleia (8%), dor de garganta (5%), rinorreia (4%), dor torácica (2%), diarreia (2%) e náuseas e vômitos (1%) (Brasil, 2020 *apud* Lima, 2020). As manifestações destes sinais podem ser assintomáticas, leves, moderadas ou graves, sendo estas responsáveis pelo falecimento de milhões de pessoas pelo mundo (Johns Hopkins University, 2022).

2.2 Chegada ao Brasil

O primeiro caso registrado oficialmente no território brasileiro ocorreu no dia 26 de fevereiro de 2020, na cidade de São Paulo, advindo da Itália, epicentro da pandemia à época. No dia seguinte, subiu para cento e trinta e dois o número de casos suspeitos da Covid-19. Somente em março, foram estabelecidas regras de isolamento social, *lockdown* e outros mecanismos de combate à disseminação da doença, tópico que será tratado posteriormente. Ressalte-se, contudo, que estudo publicado em 2021 constatou que o SARS-CoV-2 estava presente em território nacional desde novembro de 2019 (Brasil; Sanarmed, 2020; Stringari et. al, 2021).

A pandemia no Brasil, assim como em outros países do mundo, alastrou-se bruscamente. Um dos fatores que contribuiu para este rápido aumento foi a extensão do território brasileiro, o que acarretou subnotificações dos casos, conforme ilustrado em pesquisa feita por Cavalcante et al. (2020) *apud* OMS (2020):

Embora o Brasil tenha sido o primeiro país da América do Sul a apresentar um caso confirmado de COVID-19, este ocorreu várias semanas após a maioria dos países do hemisfério Norte.⁴ Por exemplo, considerando os dias a partir do 50º caso confirmado ou óbito de cada país, o Brasil está 16 dias atrás dos Estados Unidos em relação aos casos e 11 dias em relação aos óbitos. Essa é uma métrica que tem sido utilizada para permitir uma comparação mais fidedigna da situação da pandemia em cada país, considerando-se o estágio em que cada um se encontra.

O Brasil também tem uma extensão territorial bem maior que países como Espanha, Itália, França, Alemanha e Reino Unido, o que dificulta ainda mais as comparações, pois a dimensão territorial tem influência direta sobre a dispersão da doença. Somente no dia 22 de março, quase um mês após a primeira confirmação no estado de São Paulo, Roraima confirmou seu primeiro caso de COVID-19, sendo o último estado brasileiro a confirmar a circulação do SARS-CoV-2.

O governo brasileiro, através do Ministério da Saúde (MS), na tentativa de orientar os profissionais de saúde que atendiam esta população doente, expediu o “Protocolo de Manejo Clínico da Covid-19 na Atenção Especializada”, que, em seu bojo, trouxe os grupos de pessoas que poderiam desenvolver complicações caso contraissem a doença, os chamados “grupos de risco”. Grávidas, adultos com mais de sessenta anos, crianças até os cinco anos, indígenas, pessoas com até dezenove anos em uso prolongado de ácido acetilsalicílico, pacientes que tenham as pneumopatias, cardiovasculopatias, tuberculose, nefropatias, hepatopatias, doenças hematológicas ou metabólicas, transtornos neurológicos e de desenvolvimento, imunossupressão ou obesidade foram elencados no documento (Brasil, 2020).

Outro fator crucial para o desenvolvimento alarmante da pandemia no Brasil foi a minimização do problema por parte das autoridades do país. Infelizmente, a patologia não foi enfrentada imediatamente, colapsando não apenas o Sistema Único de Saúde (SUS), como também os hospitais particulares. Estas considerações são pontuadas no artigo escrito por Guimarães et al (2021):

O Brasil tem alguns dos piores indicadores de distanciamento social da América Latina; o governo federal vem menosprezando a magnitude da doença desde antes mesmo da confirmação do primeiro caso no país, em 25 de fevereiro de 2020. Após diversas declarações em rede nacional minimizando a gravidade da doença, governadores de todo o país informaram o declínio da adesão da população ao isolamento domiciliar, ao distanciamento social e à adoção de medidas preventivas. Esse fato se reflete nas próprias estatísticas oficiais. Na América Latina, o Brasil é o país com maior número de casos e óbitos pela doença, seguido do Peru, que, no entanto, tem indicadores de isolamento social melhores do que os nossos. É importante ressaltar a necessidade de os governantes se basearem em evidências científicas para a tomada de decisões em relação a quando implementar, flexibilizar ou reintroduzir as medidas de distanciamento social em cada UF, assim como da colaboração da sociedade no enfrentamento dessa doença, no sentido de seguir as recomendações em níveis individual, ambiental e comunitário. Não se deve politizar nem basear em premissas ideológicas o combate à pandemia.

Ainda, conforme explicam Carmo e Teixeira (2021), especificamente tratando do SUS, a má gestão do sistema durante a pandemia foi notória e significativa:

Em que pese uma série de insuficiências na coordenação nacional do SUS, especialmente no segundo semestre de 2020, com sucessivos erros estratégicos na condução do enfrentamento da pandemia pela gestão federal (como a produção e disseminação de protocolos de tratamento precoce sem eficácia comprovada, o desestímulo a medidas de contenção, a falta de coordenação nacional para aquisição de insumos para diagnóstico e tratamento, entre outros), nas esferas estadual e municipal muitas iniciativas alcançaram êxito, contribuindo para a reduzir o impacto da pandemia, se considerarmos as previsões iniciais.

A população brasileira, muito embora os pontos acima ilustrados, em sua ampla maioria, resguardaram-se como pode para evitar a contaminação pelo vírus. Até 15 de agosto de 2022, a média móvel de novos casos e registros de óbitos pela Covid-19 estava em contundente queda, indicando uma taxa de mortalidade de 1,9% (Brasil, 2022). Contudo, infelizmente, antes de se chegar a este número, milhares de pessoas faleceram em decorrência ou por complicações advindas da patologia, que ficará marcada pela ineficiência do Poder Público e pela propagação da desinformação (Butantan, 2022).

2.3 Formas de combate à disseminação

Em razão das orientações das autoridades sanitárias, especialmente da OMS, para o combate ao espalhamento da Covid-19, a população seguiu uma série de protocolos advindos dos profissionais de saúde (Brasil [2020?]). Mas, indubitavelmente, as maneiras mais eficientes de controle para o avanço da pandemia foram o isolamento social (*lockdown*) e uso de máscaras e, posteriormente, o surgimento dos imunizantes.

2.3.1 Isolamento social e uso de máscaras.

Segundo os médicos, a Covid-19, por ser uma doença viral, possui fácil contágio pelo ser humano não infectado. Seja através das gotículas expelidas pelo indivíduo doente, seja pelo ar ou superfície, é fato que a contaminação é simples e imperceptível (OPAS, 2020).

Por este motivo, foi fortemente recomendado o isolamento social e, no caso de necessidade em deixá-lo, a utilização de máscaras, especialmente em ambientes fechados e com alta circulação de pessoas. Ainda, no pico da doença, aglomerações foram amplamente desincentivadas, posto que uma única pessoa contaminada poderia espalhar a moléstia para os demais presentes; consequentemente, quanto maior o número de indivíduos doentes, em um sistema de saúde já em colapso, pior seria a qualidade do atendimento (Senechal, 2020).

Assim, de repente, todo o globo viu-se tendo que lidar com suas tarefas de suas casas, sem a necessidade do contato. Trabalhadores, estudantes, enfim, precisaram adaptar-se ao *online*, prestando serviços de modo remoto, ou assistindo suas aulas através do computador, evitando-se, assim, a paralisação total de suas atividades cotidianas.

Enfocando-se na experiência brasileira de isolamento social, o saldo à época foi considerado positivo, não obstante os constantes relatos de desobediência à quarentena (Gonçalves, 2020). Barros, Lucena e Gondim (2021) analisaram a efetividade deste fenômeno no município de Fortaleza, capital do Ceará, e constataram os seguintes dados:

Durante o período do lockdown, obteve-se uma menor variabilidade da taxa de transmissão do vírus em torno da sua média. Na curva simulada com as taxas pós-lockdown, foi possível verificar uma ótima sobreposição da curva real com a curva simulada.

(...)

Em relação aos resultados simulados nos diferentes cenários, observou-se que, com a redução da flexibilidade, convergindo para uma situação de lockdown, as taxas de transmissão diminuíram ao longo dos períodos, ou seja, o número de casos previstos foi menor, quando comparado aos diferentes cenários pré-lockdown. (...)

(...)

Portanto, os resultados sugerem que, na crise causada pela COVID-19, os gestores precisam agir de maneira rápida para implementar estratégias que sejam as mais efetivas para a realidade de sua cidade. A tomada de decisão a respeito do distanciamento social se mostrou relevante para a redução da taxa de transmissão, e a ação de estender essa política para uma situação de lockdown deixou Fortaleza, *ceteris paribus*, em um estado de natureza mais favorável.

Assim, seguindo as orientações das autoridades de respeitado gabarito e *expertise* em saúde, os brasileiros, majoritariamente, adotaram o isolamento social durante o auge da pandemia. Foi o que constataram Bezerra et al (2020), em pesquisa com mais de dezesseis mil brasileiros, de diversas faixas etárias, escolaridades e locais do país, muito embora uma pequena parcela ainda duvidasse à época da efetividade da medida:

No universo amostrado, 32% afirmaram que estão em isolamento total, ou seja, não saem de suas residências; 57% das pessoas estão em isolamento parcial, termo que significa, nesta pesquisa, sair de casa apenas para comprar alimentos e medicamentos; e 11% das pessoas não se enquadram nem como isoladas nem como parcialmente isoladas. De forma geral, 89% das pessoas acreditam que o isolamento reduz o número de vítimas da COVID-19, enquanto 8% não têm certeza, e apenas 3% responderam que o isolamento não é capaz de reduzir o número de vítimas da COVID-19.

(...)

Os resultados permitiram observar quais os fatores que mais influenciam na percepção da importância do autoisolamento como principal estratégia para o enfrentamento da pandemia. Pouco mais de 10% dos respondentes não estavam em isolamento, mas mesmo dentre estes, o percentual dos que acreditam na estratégia de isolamento social é maioria 75,79%.

Dentre os grupos de pessoas que estão em isolamento total e parcial, a imensa maioria, respectivamente, 88,28% e 93,32%, acredita que o isolamento social contribui para a redução no número de vítimas da COVID-19. No entanto, 7,88% ainda têm dúvidas sobre a eficácia da estratégia. Dos que apontaram que o principal impacto do isolamento está sendo interromper a sua renda, 79% acreditam que o isolamento social tem um impacto na redução do número de vítimas da COVID-19.

É fundamental pontuar que, em razão da diferença socioeconômica presente no país, muitos dos brasileiros foram brutalmente atingidos pela pandemia. Milhares de pessoas perderam seus empregos, ou não conseguiam acompanhar o cronograma escolar com

efetividade, dada a precária conexão à internet por parte das pessoas de classe social mais baixa. Isto também ficou constatado na pesquisa de Bezerra et al (2020):

Ainda sobre aspecto financeiro o isolamento social apresentou uma significativa correlação entre a percepção de impacto na renda e a de estresse familiar. Isso fica mais evidente quando estratificado por faixas de renda, onde a percepção do aspecto financeiro é maior para 33% daqueles sem renda; 42% para aqueles com renda de até 1 salário mínimo e 31,7% para pessoas com renda entre 1 e 2 salários mínimos. Já entre aqueles com faixas de renda maiores, o principal impacto percebido foi no convívio social, 39,7% entre aqueles com renda entre 2 e 5 salários mínimos, 45,5% no grupo entre 5 e 8 salários mínimos e 52% para os que recebem mais de 8 salários mínimos (...).

Já referente ao uso de máscaras, a FIOCRUZ (2021) divulgou em seu portal um estudo feito com um número expressivo de modelos deste objeto e, através deste material, ficou comprovada a eficiência de sua utilização para que a disseminação da Covid-19 fosse breçada:

Ao todo, a pesquisa analisou 45 máscaras, usadas por 28 pacientes com infecção confirmada pelo Sars-CoV-2. Entre estas, 30 eram compostas de tecido, com duas ou três camadas, e 15, cirúrgicas. Os pesquisadores recortaram fragmentos próximos do nariz e da boca, assim como das laterais da máscara, separando a camada interna e externa. Os fragmentos foram mergulhados em uma solução, que posteriormente foi processada para detecção do vírus, de forma semelhante ao procedimento de diagnóstico da Covid-19. A carga viral encontrada foi comparada ainda com a detectada em amostras da nasofaringe dos pacientes, obtidas com a introdução de um cotonete especial no nariz, chamado de swab.

Os testes apontaram a presença do vírus apenas na camada interna das máscaras, com carga viral reduzida em relação à identificada na nasofaringe. Segundo os cientistas, essa redução era um resultado esperado, uma vez que o swab recolhe a amostra no fundo do nariz, em um dos centros de replicação do coronavírus, enquanto as máscaras acumulam as partículas virais eliminadas pelo paciente, que sofrem degradação naturalmente após serem depositadas no tecido.

Considerando os diversos tipos de máscaras de pano existentes, os pesquisadores esclarecem que a análise contemplou modelos de algodão, com duas ou três camadas, e apontam características que podem favorecer a proteção do acessório.

Com isso, o Poder Público como um todo anunciou medidas para a população, no sentido de determinar o uso de máscaras de forma obrigatória, especialmente no transporte público e em ambientes fechados. No estado de São Paulo, por exemplo, foi promulgado Decreto nº 64.959, de 04 de maio de 2020, que ainda incluía a necessidade de utilização do acessório em lugares abertos, sob pena de multa (São Paulo, 2020).

O acolhimento ao isolamento social e o uso de máscaras são, até este momento, quando a doença está em um nível considerado controlado pelas autoridades de saúde, recomendados, se possível. O município de São Paulo, inclusive, após ter publicado o Decreto nº 61.149 em 17 de março de 2022 (São Paulo, 2022), liberando a utilização de máscaras em ambientes fechados, excluindo apenas o transporte público e unidades de saúde (hospitais, clínicas e afins),

em poucos dias retornou a recomendá-las sempre que possível, devido aos registros de novos casos em alta (Brasil, 2022).

Porém, a mais bem-sucedida maneira de combate à disseminação da Covid-19, inquestionavelmente, foi a descoberta das vacinas pelos cientistas, que passaram a ser fabricadas em larga escala rapidamente, dada a emergência de saúde pública mundial.

2.3.2 Descoberta das vacinas

Com o avanço da Covid-19 em todo o mundo, não apenas a comunidade médico-científica, mas também aos mandatários das nações, em razão a gravidade da pandemia e acometimento da população, tornou-se emergencial a descoberta de uma vacina capaz de conter a disseminação da doença. Graças ao avanço das pesquisas, isto foi rapidamente possível. Acerca disto, Stevanim (2020) dissertou, quando os imunizantes não haviam sido aprovados:

(...) O tempo médio de desenvolvimento de um novo produto é de cerca de 10 anos. Ainda há o risco de décadas de pesquisa não resultarem em nenhum imunizante eficaz, como acontece até o momento com o HIV, ou que as vacinas descobertas possam apresentar alguns problemas de segurança em longo prazo, ainda que raros, como ocorreu com a da dengue. Depois de toda a pesquisa científica, ainda há o desafio de produzir doses em quantidade suficiente para garantir o acesso à população em larga escala.

A corrida pela vacina contra a covid-19 envolve, atualmente, 30 projetos já em pesquisa clínica (em humanos) e outros 139 em avaliação pré-clínica (em estudos de laboratório ou com animais), de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS). O esforço da ciência para acelerar a descoberta de uma vacina, sem abrir mão de segurança e eficácia, colocou nove dessas candidatas já na última fase de testes em humanos (a chamada fase 3, dos ensaios clínicos), em que o produto é aplicado em milhares de pessoas.

No Brasil, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) aprovou quatro vacinas para serem aplicadas na população brasileira (Nishioka, 2022). Em junho de 2023, inclusive, o órgão aprovou o registro de um imunizante do tipo bivalente, indicada como dose de reforço (Brasil, 2023).

Infelizmente, nenhum dos imunizantes descobertos contra a Covid-19 consegue inibir com pleno êxito a infecção do ser humano. Contudo, é certo que, uma vez vacinado, um indivíduo que, posteriormente, teste positivo para a doença, terá sintomas mais amenos do que uma outra pessoa não vacinada. Além disso, como já dito, a rápida conquista da vacina pelos cientistas deve ser valorizada, já que a humanidade experienciou patologias letais como a Covid-19 e apenas teve acesso às vacinas após um longo período. Sobre isto, são as palavras de Nadanovsky (2021):

Felizmente, ainda que não tenha sido descoberto um tratamento efetivo para tratar a COVID-19, foram descobertas vacinas que efetivamente evitam esta doença. Em comparação com outros momentos na história (incluindo a tuberculose nos séculos 19

e 20), estamos em uma situação privilegiada; temos vacinas efetivas para lidar com uma pandemia causada por um agente infeccioso novo na espécie humana, em menos de um ano de duração da pandemia. Nossos antepassados nunca tiveram recurso médico / farmacológico efetivo para lidar com doenças infectocontagiosas em tão pouco tempo após a introdução da doença na espécie humana. Esta é uma situação histórica inédita privilegiada.

Com a entrada das vacinas no território brasileiro, iniciou-se o Programa Nacional de Imunização (PNI) em janeiro de 2021, sendo aplicadas as vacinas nos seguintes grupos em todo o país: trabalhadores de saúde, pessoas institucionalizadas (que residem em asilos) com 60 anos de idade ou mais, pessoas institucionalizadas com deficiência e população indígena aldeada (UNASUS, 2021). Sucessivamente, outros grupos foram vacinados, fase a fase, obedecendo-se a prioridade de cada grupo e/ou faixa etária.

Fato é que, após adesão da maioria dos brasileiros, os números de infectados e mortos em decorrência da Covid-19 diminuiu drasticamente. Segundo Passarelli-Araujo et al. (2022) *apud* Butantan (2022), pesquisa realizada no Paraná verificou que, entre as pessoas com menos de sessenta anos, o contingente de pessoas que faleceram por conta da moléstia foi oitenta e três vezes menor. Ainda, em estudo feito a nível global por Liang et al (2021), foi concluído o seguinte (frise-se, quanto à taxa de letalidade):

Este estudo avaliou a associação da vacinação COVID-19 com a taxa de letalidade em todos os países. A redução média da TL foi estimada em 7,6% para um aumento de 10% na cobertura vacinal. A cobertura vacinal foi associada a uma redução da TL de forma dose-dependente após a cobertura atingir 8% da população total. Além disso, a redução da TL foi mais forte em países com governos mais eficazes, maior qualidade da infraestrutura de transporte e populações mais jovens. Os programas de vacinação produziram benefícios significativos para a saúde em alguns países. No entanto, globalmente, permanece uma grande lacuna entre as reduções de mortalidade observadas e alcançáveis. É necessário melhorar a cobertura vacinal e abordar a disparidade na cobertura vacinal para reduzir as mortes por COVID-19 em todo o mundo (tradução nossa).

Mesmo assim, verificou-se que um importante número de brasileiros preferiu não se vacinar, mesmo o Brasil sendo um país que costuma aderir às campanhas de vacinação e que é pioneiro na incorporação de vacinas no PNI, através do SUS (Cruz, 2017). Neste sentido, cite-se Oliveira et al (2021) *apud* Silva Filho et al (2021):

A tomada de decisão a respeito da vacinação é um fenômeno comportamental complexo em relação aos seus determinantes. Pois observa-se que está associado a aspectos culturais, geográficos, psicossociais, econômicos, religiosos, políticos, fatores cognitivos e de gênero. As razões para a hesitação vacinal se encaixam em três categorias inter-relacionadas: a primeira é a falta de confiança na eficácia, na segurança, no sistema de saúde que disponibiliza as vacinas ou nas motivações dos gestores e formuladores de políticas para recomendá-las, por segundo a complacência, onde observa-se uma pequena percepção do risco de adquirir doenças imunopreveníveis, a partir disso pressupõem que a vacinação não seria necessária e por terceiro a falta de conveniência, visando assim, a disponibilidade, acessibilidade

e o apelo dos serviços de imunização, incluindo tempo, lugar, idioma e contextos culturais.

Tendo em vista que a vacina, hoje, é a principal arma para o combate ao espalhamento da Covid-19, as pessoas que optam por não se vacinar, muito embora aqueles indivíduos vacinados tenham chances menores de contrair a forma mais grave da doença e que, com o tempo, os profissionais de saúde já saibam o manejo e tratamento corretos para cuidar das pessoas doentes, revela-se esta decisão completamente contrária à coletividade e ao bem-estar de toda a população. Afinal, como já dito, a Covid-19 tem uma fácil transmissão, e com o relaxamento das medidas de proteção e retorno das atividades presenciais, a falta de imunização pode atrapalhar a volta à rotina, especialmente nas relações de trabalho.

3 LEGISLAÇÃO PANDÊMICA ESSENCIAL APLICÁVEL AO DIREITO DO TRABALHO

Inevitavelmente, para dirimir as questões do espalhamento da Covid-19 no território nacional, o Poder Público precisou intervir, e tal ingerência foi possível através da publicação de leis, decretos, medidas provisórias e demais instrumentos capazes de balizar as consequências advindas da pandemia. Mencione-se o descrito por Borges e Diniz (2021):

A pandemia do Covid-19 já demonstrou ser um evento extraordinário, de grandes proporções e, assim como em casos de grandes calamidades públicas, a intervenção do Poder Público se faz necessária para que as relações comerciais e a economia possam sobreviver durante a fase de privação e ganhar força para retomar o mercado, tudo isso dentro de um plano que irá se desenvolver a longo prazo.

Dentro do poder do Estado em regular a economia, surgiram medidas de auxílio por meio de legislações excepcionais. Essas medidas são realidade não apenas no Brasil, mas, em vários países pelo mundo, sejam elas de Direito Público ou Privado.

Com a influência direta da Covid-19 nas relações de trabalho, surgiram discussões acerca deste manejo do Poder Público e modificações temporárias oriundas da criação de regras para controle das consequências da pandemia. Assim, alçou-se a oposição se tais determinações adviriam do denominado fato do príncipe ou da força maior.

3.1 Fato do príncipe e força maior face a situação emergencial de saúde pública

Faz-se necessário diferenciar estes dois institutos no âmbito trabalhista. Previsto no artigo 486 da CLT (Brasil, 1943), o fato do príncipe representa a impossibilidade de prestação de serviços, temporária ou permanente, diante de uma imposição de autoridade municipal, estadual ou federal, sendo que tal paralisação será indenizada pelo poder competente. Em contrapartida, a força maior, balizada entre os artigos 501 e 504 da CLT (Brasil, 1943), é conceituada como um evento não esperado em que o empregador não deu causa para que acontecesse, ficando ele responsável pela compensação ao empregado.

É importante fazer esta distinção dos institutos pois a repercussão dos efeitos da pandemia nas relações de trabalho, especialmente em um país como o Brasil, que, além de ter uma legislação relativamente antiga que as regula (por mais que tenha sofrido alterações com a apelidada Reforma Trabalhista) (BRASIL, 2017), coloca o empregado como parte mais frágil no contrato de trabalho, até mesmo em razão dos princípios que norteiam o direito do trabalho.

Sobre os dois conceitos, diante dos resultados oriundos do novo coronavírus nas relações de trabalho, dissertaram Martinez e Possídio (2020):

Por que não seria possível falar em resolução contratual motivada por fato do príncipe?

O nosso entendimento é lastreado na ideia de que a aplicação da resolução pela ocorrência de fato do príncipe, nos termos do art. 486 da CLT⁵² **somente teria espaço diante de situações em que a administração pública atuasse de forma discricionária mediante um juízo de conveniência ou oportunidade**, tal qual o que se vê nas situações de desapropriação de bens privados para a realização de um propósito específico. Não há falar aqui em fato do príncipe, porque o Poder Público, diante das situações de contenção da pandemia, estava escudado pela **inexigibilidade de conduta diversa**. Não se poderia esperar do Estado medida diferente daquela que visava proteger os cidadãos.

O Estado, portanto, não pode, sob nenhum pretexto, omitir-se da condição de garante da saúde do seu povo, mas sim, como antedito, adotar medidas que objetivem a proteção da coletividade, entre as quais ordenar o fechamento de específicos estabelecimentos comerciais e de lugares públicos. Tudo isso é feito em virtude de estados de emergência e de calamidade pública, que são decretados concorrente-mente nas esferas federais, estaduais e municipais.

(...)

Se um fato irresistível e inevitável afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa, tal qual se vê no caso da pandemia pelo Coronavírus, o empregador estará inserido em uma conjuntura tipificada como força maior, causa geradora da dissolução do contrato pela impossibilidade de sua execução. Entende-se, portanto, como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Observe-se que a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior e que **a ocorrência de tal motivo há de afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa a ponto de levá-la à fratura, ou seja, à extinção ou ao encerramento de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado**.

Neste sentido, não é possível concluir que a legislação criada pelas autoridades da administração pública tem fundamento no instituto do fato do príncipe. Contudo, reconhece-se o interesse geral no achatamento da curva de crescimento de acometidos pela Covid-19, especialmente após o reconhecimento do estado de calamidade pública pelo governo federal (Bouçinhas Filho, 2020). Demais consequências que podem levar a alegação de força maior, como citaram os doutrinadores acima mencionados, somente podem ter sentido quando inequivocadamente comprovadas pelas empresas (Brasil, 2017).

É possível verificar na ampla maioria dos julgados a descaracterização do fato do príncipe, bem como a ausência de elementos para que seja configurada a força maior. No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, foi possível verificar o afastamento do instituto sob a justificativa de que os atos do Poder Público não foram discricionários, mas motivados face à crise sanitária, especialmente quando não houve o encerramento das atividades empresariais, mas tão somente a dispensa do trabalhador pela empresa. Ademais, não se poderia imputar a responsabilidade ao Estado quando, na verdade, o ônus decorrente da atividade empresarial é do empregador, o que também foi balizado nas decisões do tribunal (Brasil; Brasil, 2023).

É fato que foi criado um verdadeiro arcabouço legal para que as questões decorrentes da emergência sanitária fossem dirimidas. Assim, neste capítulo, serão analisadas as principais

regras formuladas que tiveram como objeto a adaptação das relações de trabalho ou, ainda, regramentos que tiveram impactos no direito do trabalho, embora não tratem diretamente da rotina laboral.

3.2 Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020

A Lei 13.979 de 2020, alterada por outros regramentos no decurso do avanço da pandemia, foi publicada para dispor acerca das medidas para combate à emergência de saúde pública de relevância internacional face o coronavírus (Brasil, 2020). Dentre as suas determinações, fixou a questão do isolamento social como meio eficaz de ataque à disseminação da Covid-19, bem como o estabelecimento de quarentena, salvo os profissionais definidos como “trabalhadores essenciais”. Ainda, determinou-se a utilização de máscaras de proteção facial, tendo em vista a serventia eficaz deste objeto para evitar o espalhamento do vírus entre a população, sendo dever dos estabelecimentos que operavam durante o ápice do estado de calamidade pública fornecer aos seus colaboradores estes itens, além de outros equipamentos.

Através desta norma, ficou a cargo tanto do Poder Público como da iniciativa privada (e, assim, dos empregadores) a adoção de toda e qualquer iniciativa necessária a fim de evitar o acometimento da população, salvaguardando a vida dos indivíduos e, assim, mantendo-se a ordem pública.

Contudo, embora essencial para o enfrentamento à crise sanitária, a Lei 13.979 de 2020 não deixou de ser alvo de críticas, embora um tanto minoritárias. Isto porque direitos previstos na Constituição Federal (Brasil, 1988), como por exemplo o direito de ir e vir, reunião e outros que, por conta do regramento pandêmico, ficaram restritos. Uchôa e Uchôa (2020) afirmaram em artigo:

Sabe-se que é dever do Estado adotar ações para a redução do risco de doença e de outros agravos, que, inclusive, é de relevância pública, conforme prevê o artigo 197 da Constituição da República. Contudo, a interpretação das normas que imponham restrição a outros direitos fundamentais em favor do direito à saúde pública demanda uma interpretação sistêmica e, em especial, um cuidado redobrado quando aplicada em linha ténue à violação de outros direitos fundamentais.

(...)

Estabelecidas essas condicionantes, é possível lembrar que a Lei n. 13.979/2020 acabou sendo promulgada de forma célere e sem discussão com a sociedade, o que enfraquece a condicionante relacionada ao controle social da medida. Contudo, parece possível afirmar que, por apenas definir os instrumentos disponíveis para o enfrentamento do Coronavírus, é justificável a velocidade de aprovação da lei, sendo, todavia, indispensável que os atos administrativos que implementem as medidas relacionadas à quarentena e ao isolamento sejam precedidos de amplo e inclusivo debate entre a sociedade civil e os agentes públicos responsáveis pelas medidas, que devem expor as suas razões e o racional científico envolvido de forma transparente e ampla.

Essas condicionantes são importantes não apenas como justificativa ética para ponderação de direitos fundamentais, mas também pela promoção da confiança entre a sociedade e os agentes públicos, fator essencial para o sucesso da política pública a ser implementada.

Com toda vênia aos estudiosos, não obstante as considerações feitas, fato é que o Poder Público não poderia se olvidar de sancionar medidas como o isolamento social e a quarentena no auge da pandemia de Covid-19. Se mesmo com a adoção destas e de todas as medidas, em fevereiro de 2023, o Brasil ocupava a 14ª posição no ranking de países que mais tiveram habitantes vítimas fatais da doença (Poder 360, 2023), imagine-se qual seria a colocação caso tais precauções não fossem tomadas.

E mais: em estudo conduzido pela Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (FMUSP) e pelo Hospital das Clínicas (HC) (2022), um dos maiores hospitais públicos do país, os pacientes que foram atingidos pela primeira onda da pandemia tiveram o risco de morte aumentado em razão do aumento abrupto de internações e, por conseguinte, da capacidade de atendimento pelos profissionais de saúde por conta da superlotação hospitalar. Deste modo, conclui-se que, como já tratado neste estudo, o isolamento social foi primordial para a desaceleração da Covid-19.

Posteriormente, em 8 de julho de 2020, a lei 13.979 de 2020 foi alterada pela Lei 14.023 (Brasil, 2020), alterando a lista dos trabalhadores essenciais.

3.3 Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020

O Congresso Nacional, diante da rápida disseminação do novo coronavírus no país, autorizado pelo artigo 65 da Lei complementar 101 de 2000 (Brasil, 2000), tratou de decretar estado de calamidade pública no Brasil, reconhecendo a gravidade decorrente do espalhamento da doença.

A publicação deste decreto pelo parlamento brasileiro foi considerada o marco inicial das tomadas de decisões pelo Poder Público para combate à Covid-19. A partir dele, as autoridades administrativas, seja em âmbito federal, estadual ou municipal, puderam dispor acerca das medidas de enfrentamento à pandemia.

Muito em razão do complexo cenário político à época do surgimento da Covid-19 no Brasil, é importante mencionar a diferença na forma de encarar a magnitude da moléstia por parte do governo federal e pelos governos estaduais e municipais (Franco Filho, 2020). Enquanto a maior parte dos estados e municípios brasileiros encaravam a situação com parcimônia e seriedade, o governo federal, em contrapartida, por exemplo, incentivava

tratamentos para a doença que, após estudos, foram considerados incapazes de tratar o novo coronavírus (Furlan e Caramelli, 2021).

Contudo, fato é que o Decreto Legislativo 6 de 2020 foi fundamental para a demarcação das medidas que se sucederam, seja enquanto durou o estado de calamidade pública, seja após o seu fim, diante das consequências ocasionadas pela Covid-19 no Brasil.

3.4 Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020

Talvez o regramento mais importante acerca do ajuste das relações de trabalho face a pandemia da Covid-19 tenha sido a edição da Medida Provisória (MP) 927 de 2020. Afinal, o regramento dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da crise sanitária (Brasil, 2020).

É salutar registrar desde já que a criação de medidas provisórias, no auge da emergência de saúde pública nacional decorrente da moléstia, com o intuito de balizar as relações de trabalho, inequivocadamente preenche a previsão estabelecida no artigo 62 da Constituição Federal – qual seja, a presença de relevância e urgência para a edição da regra pelo Presidente da República (Silva Neto; Belmonte et. al, 2020).

Esses pressupostos exigidos pela Carta Magna para a edição desta e de todas as medidas provisórias pelo Poder Executivo, no contexto da pandemia, acabam se confundindo, pois o aparecimento da Covid-19 em território brasileiro, como já mencionado, provocou a necessidade imediata do isolamento social para que se evitasse o alastramento da moléstia na população, além da sobrecarga do sistema de saúde em geral (seja público, seja particular) (Silva Neto; Belmonte et. al, 2020).

Especificamente com relação à MP 927 de 2020, em linhas gerais, o Estado brasileiro acomodou a legislação laboral à situação excepcional da seguinte forma:

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

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

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

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Conclui-se, portanto, que o Estado brasileiro procurou facilitar o trato entre empregado e empregador em virtude dos transtornos decorrentes da pandemia, de modo a facilitar as

negociações dos ajustes que precisavam ser feitos no contrato de trabalho, diminuindo-se as exigências legais impostas pela CLT, sendo salvaguardados não somente o emprego como também a vida e saúde do trabalhador (Robortella e Peres; Belmonte et. al, 2020).

A MP 927 de 2020, contudo, foi objeto de questionamentos perante o Supremo Tribunal Federal (STF) após a propositura de ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) por partidos políticos e entidades representativas. Foram elas: a ADI 6342, pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT); a ADI 6344, pela Rede Sustentabilidade (REDE); a ADI 6346, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM); a ADI 6348, pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB); a ADI 6349, conjuntamente, pelo Partido Comunista do Brasil (PCdoB), Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e pelo Partido dos Trabalhadores (PT); a ADI 6352, pelo partido Solidariedade (SD); e, por fim, a ADI 6354, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (CNI).

Para fins deste estudo, as principais deliberações dos julgamentos realizados pela Suprema Corte foram as seguintes: o afastamento da configuração da Covid-19 como doença ocupacional (artigo 29) e a suspensão da atuação meramente orientadora dos auditores fiscais do trabalho pelo período de cento e oitenta dias, com exceção das irregularidades listadas no artigo 31 do regramento (Brasil, 2020). Sobre o primeiro ponto, sua análise será abordada em tópico pertinente.

Acerca da limitação das atividades dos órgãos de fiscalização do trabalho durante o período de cento e oitenta dias, na figura do auditor fiscal do trabalho, a ementa do acórdão do julgamento da ADI 6342 ressalta que não é plausível a restrição desta atividade fiscalizatória, em virtude da necessidade manutenção desta função praticada por estes representantes no contexto da pandemia, quando os direitos trabalhistas estavam sendo flexibilizados (Brasil, 2020). Logo, este trecho da MP 927 não teve aplicabilidade prática.

A MP 927 não foi convertida em lei, tendo a sua eficácia expirada em julho de 2020.

3.5 Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020, Medida Provisória 959, de 29 de abril de 2020, Lei 14.020, de 6 de julho de 2020, Decreto 10.422, de 13 de julho de 2020 e Lei 14.058, de 17 de setembro de 2020

Outro regramento relevante e polêmico criado para controlar as consequências da pandemia no âmbito das relações de trabalho foi a MP 936 de 2020, que foi possibilitado pela posterior edição da MP 959 e atualizado pelo Decreto 10.422 de 2020.

Dentre outras temáticas, a MP 936 de 2020 possibilitou a redução proporcional pelas empresas de jornada e salário dos trabalhadores, passando estes a receber o complemento deste

corte o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), este adimplido pelo governo federal, e calculado com base no seguro-desemprego. Também foi autorizada a suspensão do contrato de trabalho, caso fosse necessário (Brasil, 2020).

A redução de jornada e salário do empregado foi autorizada de forma escalonada, em vinte e cinco, cinquenta e setenta e cinco por cento, por até noventa dias, retornando o pagamento integral pela empresa nas seguintes situações: a) da cessação do estado de calamidade pública; b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado (Brasil, 2020). Já a suspensão do contrato de trabalho poderia ocorrer no prazo máximo de sessenta dias, sendo possível o fracionamento em dois períodos de trinta dias (Brasil, 2020).

Em ambas as hipóteses, o empregado era detentor de estabilidade provisória durante o período de redução de jornada e salário ou de suspensão do contrato de trabalho e, encerrada qualquer das situações, por período proporcional equivalente ao acordado entre a empresa e o trabalhador (Brasil, 2020).

A intenção do Poder Executivo foi, mais uma vez, possibilitar a permanência dos empregos pelas companhias, sem que o trabalhador sofresse o impacto de uma suposta dispensa pelo empregador (Prata e Pragmácio Filho; Belmonte et. al, 2020). Assim, foi editada a MP 959 de 2020, possibilitando a operacionalização do pagamento do BEm pela União (esta convertida posteriormente na Lei 14.058, de 17 de setembro de 2020) (Brasil, 2020).

Destaque-se ainda que a MP 936 de 2020 estabeleceu que os órgãos de fiscalização competentes poderiam autuar as empresas que transgredissem as regras atinentes à redução de jornada e salário estabelecidas neste regramento (Brasil, 2020), que foi prorrogado através do Decreto 10.422 de 2020.

As diretrizes abarcadas no Decreto 10.422 de 2020, além de elastecerem a possibilidade de serem diminuídos o tempo de trabalho e remuneração do empregado, também acresceram trinta e sessenta dias no prazo máximo do acordo de redução e suspensão temporária do trabalho, respectivamente, além de condicionar o pagamento do BEm pela União à disponibilidade orçamentária (Brasil, 2020).

Contudo, assim como a MP 927 de 2020, a MP 936 de 2020 também foi tema de discussões no STF. Assim, foi proposta a ADI 6370 pelos partidos PT, PSOL e Partido Comunista do Brasil (PCdoB), pleiteando pelo afastamento das flexibilizações estabelecidas no regramento, sob a alegação de que estaria sendo violado o princípio da dignidade da pessoa humana, prejudicando a subsistência dos trabalhadores (Brasil, 2021).

No mérito da decisão, o relator, o Ministro Ricardo Lewandowski, entendeu que a ação perdeu seu objeto, tendo em vista que em julho de 2020 a MP 926 foi convertida na Lei 14.020 (Brasil, 2020), citando ainda que a medida provisória em análise foi objeto de diversas emendas ao texto original e que alteraram alguns dispositivos, passando a ter novas redações. Estas mudanças, inclusive, segundo o julgador, impactaram os artigos que foram colocados em questão na ADI 6370. Na decisão prolatada, foram destacados os artigos 7º e do 9º ao 16, que tratavam da possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e salário (Brasil, 2020 *apud* STF, 2021).

3.6 Medida Provisória 944, de 3 de abril de 2020 e Lei 14.043, de 19 de agosto de 2020

A instabilidade decorrente da pandemia da Covid-19, por ter gerado impactos financeiros nas empresas, de modo alternativo, inclusive, ao possibilitado pela MP 936 de 2020, foi editada a MP 944 de 2020, convertida em Lei 14.043 de 2020 posteriormente.

Assim, foi criado o Programa Emergencial de Suporte a Empregos (PESE), onde instituições financeiras poderiam operacionalizar linhas de crédito para empresas, estas com o único objetivo de possibilitar o cumprimento da folha salarial de seus empregados e, ainda, pagamento de verbas trabalhistas (Brasil, 2020).

Poderiam participar do PESE empresários, sociedades simples, sociedades empresárias e sociedades cooperativas (à exceção das sociedades de crédito), organizações da sociedade civil (estas elencadas na Lei 13.019 de 2014 e Lei 10.406 de 2002) e, por fim, empregadores rurais (quais sejam, os definidos pela Lei 5.889 de 1973). Para isto, os entes autorizados a integrarem o programa precisariam comprovar a receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e inferior a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais), calculada com base no ano de 2019 (Brasil, 2020).

Quando da conversão da medida provisória em lei, alguns pontos foram vetados (Brasil, 2020). Entretanto, trechos essenciais à instituição do programa foram mantidos, como por exemplo a impossibilidade de os recursos liberados terem a sua utilização desvirtuada para outro fim que não o pagamento de salários, ou ainda a proibição de dispensa sem justa causa dos trabalhadores pelas empresas integrantes do programa no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após a liberação dos valores referentes à última parcela da linha de crédito pela instituição financeira e, por fim, aqueles que aderirem ao financiamento não poderão estar com falência decretada ou em estado de insolvência civil (Brasil, 2020).

De acordo com o veiculado (Brasil, 2020), o governo federal liberou R\$ 34.000.000.000 (trinta e quatro bilhões de reais) de modo a possibilitar a aderência dos elegíveis ao PESE. Posteriormente, o Tribunal de Contas da União (TCU), em relatório amplamente divulgado, verificou que 131.862 (centro e trinta e uma mil oitocentos e sessenta e duas) empresas integraram o PESE (Brasil, 2021).

3.7 Lei 14.010, de 10 de junho de 2020

É primordial citar a alteração legislativa emergencial decorrente da crise sanitária advinda da Lei 14.010 de 2020 que, embora não mencione diretamente o direito do trabalho, trata da criação de um Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19) (Brasil, 2020).

Assim, tendo em vista as consequências da alteração temporária nestes institutos no âmbito das relações de trabalho, especialmente nos processos trabalhistas, entendeu Belutto (2020) sobre a aplicabilidade desta lei:

A despeito de tais argumentos e de outros que possam embasar uma possível divergência, entendemos que a Lei nº 14.010/2020 deve ser aplicada no âmbito trabalhista.

(...)

Seguindo tal premissa, é clara a aplicação da Lei em estudo às relações de emprego, já que ela cuida, de maneira abrangente, de todas as relações jurídicas de Direito Privado. Ou seja, tem aplicação não só ao Direito Civil, mas ao Direito do Consumidor, ao Direito Empresarial e ao Direito do Trabalho.

(...)

Nesse sentido, deve ser observada a natureza protetiva do Direito do Trabalho e a previsão específica do art. 8º, § 1º da CLT, que prevê a aplicação subsidiária do direito comum ao ramo juslaboral, a fim de evitar que os empregados sejam sancionados com a perda da pretensão, em razão do excepcional momento enfrentado em todo o mundo.

A lei reitera o previsto no Decreto Legislativo 6 de 2020, definindo como marco inicial da pandemia o dia 20 de março de 2020 e, consequentemente, os eventos decorrentes da emergência de saúde pública nacional. Ainda, determina alterações nos institutos da prescrição e decadência, suspendendo a contagem destes prazos até o final de outubro de 2020 (Brasil, 2020).

Sobre prescrição e decadência, Gaia e Moraes (2020) resumiram em seu estudo:

A consequência jurídica do decurso do prazo estabelecido em lei é que, em se tratando de prazos prescricionais, tem-se a perda da pretensão jurídica, embora o direito permaneça intacto e possa ser adimplido espontaneamente pela parte contrária. Por sua vez, em se tratando de prazos decadenciais, a consequência jurídica para o não exercício do direito no prazo estipulado é a própria perda do direito em si.

Assim, rememore-se, a título de exemplo, que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXIX, estabelece que o trabalhador poderá pleitear os direitos que entende ter detentor

no prazo de dois anos, contados a partir do término do contrato de trabalho, podendo esta reclamação resultar no deferimento dos créditos resultantes dos últimos cinco anos de prestação de serviços (Brasil, 1988). Este, portanto, é o exemplo principal sobre prescrição.

Ainda, a CLT, entre os artigos 853 e 855 traz a possibilidade de o empregador instaurar o inquérito para apuração de falta grave no prazo de trinta dias, estes contados a partir da suspensão do trabalhador (Brasil, 1943). Entende-se que, decorrido este prazo, a empresa perdoa tacitamente o empregado (Leite, 2020), sendo um prazo decadencial.

Neste sentido, a edição da Lei 14.010 de 2020 alterou a contagem destes prazos, sendo considerados impedidos ou suspensos, a depender do caso, até o dia 30 de outubro de 2020, o que facilitou a dinâmica do trabalho de advogados e clientes, em virtude das consequências da emergência de saúde pública decorrentes da Covid-19.

4 IMPACTOS JURÍDICO-TRABALHISTAS DA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL

A pandemia influenciou diretamente na rotina dos trabalhadores brasileiros. Aqueles que a atividade permitia, foram colocados para exercer suas funções de suas casas. Quando isto não era possível, empregadores buscaram alternativas para manter seus empregados os mais resguardados e protegidos possíveis, procurando manter e cumprir os contratos de trabalho. Alguns estabelecimentos precisaram fechar temporariamente em razão do isolamento social, o que, após, infelizmente, levou ao encerramento definitivo de suas operações, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (Brasil, 2020).

Diante da inédita situação, alguns profissionais precisaram continuar com seus serviços, pois estes foram considerados essenciais. Profissionais da saúde, da segurança pública e privada, do comércio de alimentos e produtos farmacêuticos, e tantos outros, foram elencados como fundamentais, pois seus serviços são indispensáveis (Brasil, 2020).

Assim, ilustrar-se-á adiante, para fins de conhecimento, sem maiores aprofundamentos, pois estas não são o ponto central deste estudo, as saídas encontradas pelas empresas para a continuação da prática laborativa dos trabalhadores brasileiros. Ainda, mencione-se que, em capítulo a parte, serão abordadas as criações jurídico-trabalhistas na legislação para a acomodação da pandemia nas rotinas das empresas.

4.1 Principais repercussões da pandemia no Direito do Trabalho

Foram diversas as alterações no cotidiano do trabalhador brasileiro oriundas da crise sanitária imposta pela Covid-19. As principais mudanças serão analisadas neste capítulo, como a adoção do teletrabalho e do *home-office* para se proporcionar o isolamento social orientado pelos especialistas.

Através da edição da MP 927 de 2020, foi possibilitada a antecipação de férias individuais pelo empregador, sendo que estas deveriam ser comunicadas ao colaborador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, sendo impossibilitada a concessão de férias em períodos inferiores a cinco dias corridos. Ainda, foi propiciada a concessão de férias coletivas, devendo estas serem avisadas no mesmo prazo mencionado. Por fim, a mesma MP oportunizou a antecipação de feriados por meio de acordos individuais firmados com o trabalhador (Brasil; Pamplona Filho e Fernandez, 2020).

Outra relevante consequência da pandemia foram as alterações no banco de horas, estas também advindas da MP 927 de 2020. Isto porque o trabalhador que havia acumulado horas

positivas teve de usufruí-las em virtude do caos decorrente da Covid-19, como também o empregador poderia tornar-se credor de horas: ou seja, o empregado poderia acumular horas negativas, já que, diante da calamidade pública, poderia estar afastado de suas atividades (Brasil; Nahas e Martinez, 2020).

Ainda, é fundamental ilustrar que as condições precárias de trabalho ocasionadas pelas mudanças decorrentes das transformações do mundo do trabalho ficaram ainda mais evidentes durante a crise da Covid-19. Afinal, com o isolamento social, as pessoas passaram a utilizar ainda mais os aplicativos de *delivery*, mercado e compras *online*. Logo, as extensas jornadas realizadas por estes indivíduos foram aclaradas, alertando especialistas e a população como um todo, de modo que as discussões acerca da proteção a estes trabalhadores ficaram ainda mais pujantes (Brasil; Cannas; Valente, 2021).

A seguir, serão tratadas as principais consequências da pandemia na rotina dos trabalhadores, de modo que as adaptações ilustradas a seguir auxiliaram na contenção do espalhamento da Covid-19 no Brasil.

4.2 Teletrabalho e *home-office*

Antes mesmo de se esmiuçar os detalhes acerca do teletrabalho e do *home-office* realizados durante o auge de pandemia, é importante fazer o seguinte alerta: os dois institutos, em março de 2020, quando foi decretado estado de emergência pelo governo brasileiro, tinham classificações distintas.

O teletrabalho era regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 75-A a 75-E (Brasil, 2017). Nesta modalidade de prestação de serviços, à época da inserção destes dispositivos, o legislador previa requisitos específicos, como prelecionam Fincato; Fincato et. al (2020):

No teletrabalho, os protagonistas da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes, verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação.

(...)

É importante resgatar que o teletrabalho pode ocorrer a partir de modalidades que levam em consideração o local em que **preponderantemente** estiver o teletrabalhador e a intensidade do contato telemático entre este e seu empregador. (...)

(...)

Atribuindo caráter especial à modalidade contratual, o legislador impõe forma à contratação do teletrabalho: expressa e, ao que se concluirá com a análise dos artigos seguintes, escrita. Diferentemente, portanto, da contratação ordinária empregatícia, não se admitirá teletrabalho (e suas benesses, como a exclusão do regime de controle da duração do trabalho) pela forma tácita. (...)

Portanto, para entender exatamente o que era teletrabalho à época do estopim da emergência de saúde pública, basta ter em mente que seria necessário haver um instrumento onde detalhasse especificamente as funções do trabalhador. Afinal, o que caracterizava a modalidade de prestação dos serviços não era exatamente a frequência em que o trabalhador realizava os serviços fora das dependências do empregador, desde que este trabalho fosse realizado de forma prevalente em local diverso do espaço físico da empresa, bem como em conexão à *internet*.

Importante mencionar, ainda, que a antiga redação do artigo 62, inciso III da CLT, excluía os teletrabalhadores do controle de jornada (Brasil, 2017).

Diferente do significado de *home-office*: este modelo de trabalho não possuía definição específica na CLT, ao contrário do teletrabalho. Todavia, a legislação trabalhista foi alterada com a edição da Lei nº 12.551/2011 (Brasil, 2011), modificando, dentre outros, o artigo 6º do texto legal, que tem a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Portanto, podia-se definir o *home-office* como a prestação de serviços do empregado de sua casa, sendo esta possibilidade ofertada pelo empregador, não ficando desconfigurada a relação de emprego presencial existente, podendo, assim, haver o regular controle de jornada (Silva, 2020).

Isto foi modificado com a MP 1.108 (Brasil, 2022), que alterou o instituto do teletrabalho, equiparando-o ao *home-office*, denominado pela nova regra como sinônimo de trabalho remoto. Com a mudança na legislação, não ficará descaracterizado o trabalho nesta modalidade, ainda que o empregado compareça de forma habitual às dependências do empregador. Isto ficou chancelado com a sanção presidencial da Lei 14.442 (Brasil, 2022), após votação da MP no Congresso Nacional.

Esta ressalva é crucial, pois, à época do estopim da crise sanitária decorrente da pandemia de Covid-19, estas modificações não existiam. Aliás, foi por causa disto que foi fomentada a necessidade de se alterar as regras relativas ao trabalho remoto e teletrabalho, pois, com as regras contidas na CLT naquele momento, não havia segurança jurídica para os empresários. Além disso, ratificou-se que o trabalho prestado fora da sede empresarial é efetivo,

e que muitos trabalhadores, inclusive, desejam continuar realizando suas atividades desta forma (SEBRAE, 2023).

A realização do trabalho longe dos olhos do contratante impôs duas grandes dúvidas: a primeira seria acerca da eficácia das atividades realizadas pelo trabalhador; a segunda está relacionada ao modo de regular este serviço nos termos da lei, já que, conforme dito anteriormente, a legislação trabalhista não carregava seguridade para ambas as partes envolvidas, empregado e empregador.

Tentando responder ao primeiro questionamento, Losekann e Mourão (2020) dissertaram:

O controle do tempo e do esforço de trabalho é um desafio usual na relação de empresas e trabalhadores. A combinação de controle de frequência e estabelecimento de metas visam alinhar os interesses nessa relação e a motivação do trabalhador deve ser um objeto fundamental da gestão de pessoas. Em regime de teletrabalho, esse desafio é intensificado.

Essa resposta usual - controle de frequência, estabelecimento de metas e ações de motivação - passa a ser colocada em xeque. Ainda que existam tecnologias que possam controlar o tempo de uso de estações remotas de trabalho, sua efetividade é questionável. Assim, os outros elementos dessa resposta ganham relevância e tendem a gerar desequilíbrios desfavoráveis ao trabalhador.

No formato baseado no cumprimento de metas, o trabalhador se vê compelido a tranquilizar o gestor, levando literalmente para dentro de sua casa o controle dele sobre o seu tempo. Apesar da concorrência que as tarefas domésticas ou o convívio familiar possam trazer ao tempo de esforço laboral, o indivíduo se mantém online e responsivo, registrando o cumprimento de metas e prazos e evitando qualquer impressão de ócio sobre as suas horas.

Assim, ao afastar o olhar do empregador da observação do cumprimento da jornada mínima de seus subordinados (controle de frequência), o teletrabalho pode amplificar o poder patronal, que não mais é restrito ao registro do tempo de presença do corpo em determinado ambiente, mas transforma em ambiente laboral qualquer espaço que esse corpo possa ocupar.

Podemos dizer que, antes, o trabalho era tradicionalmente possuidor de uma localização geográfica. Agora temos uma espécie de trabalho em nuvem, na qual o sujeito deve registrar continuamente provas de seu esforço.

(...)

A COVID-19 e as medidas decorrentes de isolamento acarretaram a necessidade de adaptação imediata das relações de trabalho. O home office foi a solução adotada para uma parcela da força de trabalho e representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas. Esse debate foi apenas iniciado e ainda estamos aprendendo a lidar com todas as mudanças provocadas pela pandemia. Trabalhadores buscam a adaptação em tempo recorde a um teletrabalho que não teve espaço de ser corretamente estruturado e planejado.

Gestores ainda estão descobrindo a medida certa da distribuição de tarefas, evitando, por ensaio e erro, os extremos da sobrecarga e do afrouxamento de metas. A definição de metas factíveis deve ser uma condição para o sucesso desse regime, promovendo a produtividade e a inovação e preservando a saúde mental e o bem-estar de todos os trabalhadores.

Ou seja, para os estudiosos, a abrupta necessidade de adaptação levou a um *home-office* mal planejado naquele momento, o que não deixa de ser verdade, especialmente em razão do

segundo questionamento apontado. Todavia, a CLT traz a possibilidade de se firmar acordos individuais entre as partes, após alteração do artigo 443 da CLT (Brasil, 2017). Sendo assim, ficou possibilitada a adoção do *home-office* pelas empresas, afastando-se os trabalhadores do caos gerado pela pandemia, salvaguardando seu bem-estar e saúde.

4.3 Suspensão dos contratos de trabalho e redução da jornada laboral

Outra possibilidade ofertada para os empregadores diante da crise sanitária foi a suspensão dos contratos de trabalho, bem como a diminuição das horas trabalhadas dos empregados, a fim de se evitar a efetiva dispensa destas pessoas, especialmente em razão da incerteza e caos econômicos oriundos da pandemia.

O Governo do Brasil, portanto, como já dito, editou normas em caráter emergencial para a adaptar as situações das empresas, bem como garantir a continuidade dos contratos de trabalho. Por isso, surgiu o Programa Emergencial de Emprego e Renda, com a publicação da MP 936 (Brasil, 2020), que em seus artigos 2º e 3º prelecionava:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

(...)

O programa era custeado em parte pela União, que liberava a quota parte reduzida pelo empregador para o trabalhador, nos percentuais de vinte e cinco, cinquenta, até setenta por cento da remuneração do empregado (artigo 7º) (Brasil, 2020). Assim, não haveria prejuízo ao trabalhador, mesmo com a redução da jornada. O prazo máximo estabelecido, quando da edição desta MP, foi de noventa dias. Contudo, a própria regra estabelecia que o BEm finalizaria seus empréstimos, e, conseqüentemente, o empregador passaria a pagar o salário anteriormente acordado após o término do estado de calamidade pública, ou após o término do prazo estabelecido em acordo individual e, ainda, caso a empresa comunicasse o término antecipado desta redução de jornada (artigo 7º, incisos I, II e III) (Brasil, 2020).

A suspensão dos contratos de trabalho também estava prevista na MP 936, especificamente no artigo 8º. Naquela oportunidade, o intervalo previsto para isto era de

sessenta dias, que podia ser fracionado em dois períodos de trinta dias. Deveria, todavia, estar estabelecido em acordo individual de trabalho esta suspensão, obrigatoriamente, no prazo máximo de dois dias antes da efetiva suspensão, ficando o trabalhador coberto pelas determinações do BEm (Brasil, 2020).

Em que pese largamente adotado, o BEm foi alvo de críticas dos estudiosos do direito trabalhista. Alvarenga (2020) *apud* Praun (2020) apontaram que a precarização do trabalho advém antes mesmo do caos pandêmico:

Sabemos que a precariedade do mercado de trabalho brasileiro é bem anterior à pandemia de Covid-19. Suas raízes firmam-se por um lado, em nossas especificidades sócio-históricas, favorecedoras à constituição de um mercado de trabalho desde sempre marcado tanto pela alta informalidade e baixa remuneração como pela desigualdade de acesso aos poucos direitos conquistados e legalmente instituídos. É, portanto, no marco dessas fragilidades estruturais que passamos a incorporar, desde as últimas décadas do século passado, um conjunto de mudanças disseminadas globalmente sob a batuta neoliberal e com repercussões particulares em países como o Brasil. É também nesse ambiente que sentiremos as repercussões de uma onda recessiva que já se espalha globalmente.

(...)

(...) Entretanto, com nova redação, voltou a figurar na MP n. 936, de 01/04/2020 (Brasil, 2020d), que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de custeio público, composto pelo Benefício Emergencial, por instrumentos de redução de jornada de trabalho e de salários (na ordem 25%, 50% ou 70%) e de suspensão temporária do contrato de trabalho. No início de junho, os acordos de redução de jornada e salário, somados aos de suspensão do contrato de trabalho, já eram realidade para mais de 10 milhões de trabalhadores e trabalhadoras, impactando 30% do mercado de trabalho formal brasileiro (Alvarenga, 2020).

Em outro viés, Nahas e Martinez (2020) alertaram para a situação atípica e inesperada enfrentada por toda a população mundial, e que a adequação dos institutos jurídicos existentes e inovação de novas regras deveriam ser interpretadas sob a luz do princípio da solidariedade e da boa fé:

Não estamos diante de uma situação de tensão entre o direito do trabalho e a liberdade empresarial, mas sim diante de um tema extraordinário, vinculado à saúde pública, que necessita de soluções extraordinárias. A pandemia da COVID-19 é uma questão de Estado e não de mercado, ao contrário do que ocorreu na crise de 2008 das *subprimes*. Refere-se a saúde pública e afeta a todos indistintamente. Não houve previsão pelo legislador Constitucional quando instituiu o extenso rol das regras de proteção aos direitos sociais entre eles, o trabalho. Aos trabalhadores a CF/88 previu a proteção à relação de emprego, bem como garantiu outras liberdades, entre elas a econômica, todas essenciais a manutenção da dignidade humana. A solidariedade e a boa fé devem ser levadas em conta na interpretação das adaptações dos negócios jurídicos, intencionalmente dirigidos a finalidade de recobrar a normalidade da situação. Não se pode ter outra interpretação que não a de permitir, exatamente nos termos do instituto da força maior, a redução salarial de até 25%, por acordo individual, observando que o trabalhador não poderá receber, em hipótese alguma remuneração inferior ao valor do salário mínimo federal. Tal se dá unicamente até que se cesse a situação decorrente do acontecimento inevitável e para o qual a vontade do empregador não contribuiu. (...)

De fato, não obstante a crise econômica e as novas formas de realização de trabalho tenham precarizado nos últimos anos, face o que a legislação trabalhista brasileira prevê, é lúcido o posicionamento transcrito acima: o empregador não colaborou para o surgimento da pandemia de Covid-19 e suas consequências; pelo contrário, os negócios empresariais sofreram grandes impactos, que persistem até este momento, quando as medidas de isolamento social já não são obrigatórias.

Cite-se precedente que ilustra a inequívoca dificuldade financeira enfrentada pelas companhias decorrente da pandemia de Covid-19:

RESCISÃO INDIRETA. MORA NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E NÃO RECOLHIMENTO INTEGRAL DO FGTS. PANDEMIA DO COVID 19. A mora não contumaz de alguns poucos dias no pagamento dos salários e a ausência de recolhimento do FGTS em razão da pandemia do covid 19, não enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho, pois não impede a sua continuidade. É certo que constitui irregularidade, mas sem força para extinguir o vínculo empregatício, bem maior a ser tutelado. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INCABÍVEL. O atraso não frequente no pagamento dos salários, bem como a ausência dos depósitos fundiários, não constitui ato ilícito a ensejar a obrigação indenizatória. É necessário que dele resultem efeitos lesivos dos quais se possa inferir que houve abalo de ordem moral ao empregado. Não provada tal circunstância, incabível a indenização por dano moral. (TRT-11 00005720920205110006, Relator: FRANCISCA RITA ALENCAR ALBUQUERQUE, 1ª Turma).

Aliás, muitas empresas que tinham acordos firmados em ações trabalhistas passaram por atribuições para cumprir com os pagamentos destas obrigações (Medeiros; Guimarães e Palhares, 2020) Ilustre-se julgado que perfilha a excepcionalidade de suspender o adimplemento destes pactos:

AGRAVO DE PETIÇÃO. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CUMPRIMENTO DE ACORDO EM RAZÃO DA PANDEMIA DE CORONAVÍRUS. POSSIBILIDADE. Em que pese a Portaria 678/2020 deste Regional dispor que a suspensão dos prazos processuais não atinge a obrigação assumida pelas partes quanto ao cumprimento dos acordos, certo é que as situações excepcionais devem ter tratamento diferenciado, à luz dos princípios da razoabilidade e boa fé. (TRT18, AP - 0010314-12.2019.5.18.0002, Rel. PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, 2ª TURMA, 03/08/2020) (TRT18, AP - 0011872-74.2019.5.18.0016, Rel. WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, 11/09/2020) (TRT-18 - AP: 00118727420195180016 GO 0011872-74.2019.5.18.0016, Relator: WELINGTON LUIS PEIXOTO, Data de Julgamento: 11/09/2020, 1ª TURMA).

Contudo, há entendimentos firmados nos tribunais trabalhistas de que, para esta suspensão, faz-se necessária a comprovação de adversidades financeiras oriundas da pandemia pela empresa:

SUSPENSÃO DO CUMPRIMENTO DO ACORDO - PANDEMIA DA COVID-19 - NECESSÁRIA PROVA DAS DIFICULDADES FINANCEIRAS - Em regra, o termo de acordo que for lavrado em juízo vale como decisão irrecorrível (parágrafo único do art. 831 da CLT), sendo vedado às partes, e até mesmo ao Juízo, alterar os termos

do pactuado, sob pena de afronta à coisa julgada. Contudo, tendo em vista os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da teoria da imprevisão, considerando a crise sanitária e econômica instaurada em decorrência da pandemia da COVID-19, cabe ao Poder Judiciário interpretar as normas legais em consonância com o novo momento. Assim, para análise do pedido de suspensão do cumprimento do acordo entabulado judicialmente, ou mesmo de afastamento da multa entabulada, é indispensável a prova da alegada crise financeira enfrentada pela empresa, em decorrência do início da pandemia, o que não ocorreu na hipótese. (TRT-3 - AP: 00110714720155030007 MG 0011071-47.2015.5.03.0007, Relator: Emerson Jose Alves Lage, Data de Julgamento: 15/07/2020, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/07/2020. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 359. Boletim: Sim).

Registre-se, por fim, que a MP 936 se tornou, posteriormente, a Lei 14.020 (Brasil, 2020), após sanção presidencial.

4.4 Adaptação e fornecimento de equipamentos de proteção individual

Os equipamentos de proteção individual (EPI) são um direito do trabalhador, haja vista a previsão imposta pelo artigo 166 da CLT:

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Para fins de conceituação, a Norma Regulamentadora 6 define o que é um EPI:

6.3.1 Para os fins de aplicação desta NR considera-se EPI o dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, concebido e fabricado para oferecer proteção contra os riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho, conforme previsto no Anexo I.

Portanto, não obstante os materiais necessários para conter a disseminação da Covid-19 não estejam contidos no regramento supracitado, em decorrência do potencial risco de acometimento pela doença por seus empregados, as empresas ficaram obrigadas a seguir o protocolo de combate ao alastramento do coronavírus aconselhado pela OMS, que aconselhava o uso de máscaras a todo o tempo, bem como o asseio das mãos com água e sabão ou álcool em gel, dentre outras recomendações (OMS, 2020).

Em contrapartida, é direito do empregador a vistoria da correta utilização dos objetos dados para o empregado com o fito de protegê-lo. Isto se dá em razão não apenas das previsões legais contidas no arcabouço da CLT, mas também do poder diretivo inerente ao empresário. Sobre isto, Nascimento e Nascimento (2014) dissertam:

Na relação de emprego a subordinação é um lado, o poder diretivo é o outro lado da moeda, de modo que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa mas sobre o modo como a sua atividade é exercida. (...)

A empresa pode ter um regulamento interno, unilateral ou bilateral, conforme tenha ou não o concurso dos empregados. Também terá quadro de carreira prevendo promoções segundo critérios alternados de merecimento e antiguidade. Trata -se de medidas que a lei faculta, mas não obriga.

Sendo detentor do poder de organização, cabe ao empregador determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são expedidas por mero contato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias etc.

Neste sentido, Leite (2020) arremata:

É importante ressaltar que é responsabilidade do empregador (CLT, art. 157) fornecer o EPI em perfeito estado de conservação e utilização, inclusive fiscalizando o efetivo uso pelo empregado, cabendo a este usar o EPI fornecido pelo empregador (CLT, art. 158, parágrafo único, “b”).

É primordial apontar ainda a importância da vacinação como EPI. Embora a imunização não possa ser imposta pelo empregador (que se detalhará em capítulo específico), o empregado que não se vacina acaba contribuindo negativamente para a falta de proteção do restante do grupo. Afinal, não obstante a eficácia plena dos imunizantes no sentido de se bloquear completamente o contágio da Covid-19, fato é que, como outrora dito, as vacinas têm o poder de diminuir drasticamente a forma mais grave da doença. Além disso, são uma arma poderosa para se garantir o bem-estar da coletividade, conforme Abud e Pereira (2021):

Vacinar-se significa diminuir riscos, uma vez que a produção de anticorpos agirá contra os agentes patogênicos causadores de infecções. As vacinas são a principal forma de prevenção contra diversas doenças, porque não protegem apenas o indivíduo que foi imunizado, mas protegem toda a comunidade, pois aquele indivíduo, ao não adoecer, também não se torna transmissor da doença (COVID-19), transmitindo-a às demais pessoas. Quanto mais pessoas forem imunizadas, maior a chance de erradicação (ou controle) da doença. Há estudos específicos em relação ao tema que estabelecem, inclusive, percentuais de vacinação da população para que se surta o efeito de proteção coletiva.

Por isso, levando-se em consideração que os EPI, uma vez ofertados pela empresa, que pode fiscalizar a sua regular utilização e, ainda, punir aqueles que transgridam o seu manejo, conclui-se que os EPI podem integrar o código de ética e conduta empresarial. Este documento funciona como uma legislação interna das corporações, que deve ser obedecido por todos, como pensa Arruda (2002) *apud* Santos et al. (2014):

(...) parece predominar a preocupação com a Ética como comportamento correto com as pessoas, manutenção dos valores éticos fundamentais e o esforço por abolir práticas como o suborno e as facilidades de pagamentos. Quase com o mesmo nível de consciência, os códigos parecem indicar a obediência às leis, especialmente no tocante à sociedade e às relações de trabalho. A seguir, fica patente também o respeito aos interesses do consumidor, voltado para a atenção à necessidade de consumo, a revelação de informação e a prática respeitosa de marketing. Na mesma linha, boa parte das organizações registra os interesses comunitários como de importância, a ponto de consubstanciá-los no seu Código de Ética.

Como já afirmado, quando um imunizante integra o PNI, esta autorização decorre de uma série de estudos e análises. Deste modo, não seria impossível o pedido de emissão do certificado de aprovação (CA) pelas fabricantes das vacinas que são distribuídas em território nacional, como detalha Mendanha ([2020?]):

Quando a Anvisa aprova uma vacina deduz-se, sob o ponto de vista técnico, entre outras coisas, que os benefícios do imunizante são maiores do que possíveis malefícios. Uma vez aprovada pela Anvisa, uma vacina terá seu uso permitido no Brasil e poderá, inclusive, integrar o Calendário Nacional de Imunização (PNI), atualmente definido pela Portaria MS nº 1.533/2016.

Dessa forma, enquanto um EPI só pode ser assim chamado no Brasil quando tiver o respectivo CA, uma vacina já pode ser usada/indicada quando for aprovada pela Anvisa. Isso, ao meu ver, distingue um imunizante de um EPI propriamente dito nos termos da NR 6.

Indo além, caso o(a) fabricante da vacina faça questão de ter um CA para uso do imunizante como EPI propriamente dito nos termos da NR 6 (intenção que acho improvável), vislumbro que isso também seja possível. Isto porque a Portaria nº 11.347/2020 estabelece que para que um “creme de proteção” (produto a ser usado pelo trabalhador, assim como seria uma vacina) possa ter o seu respectivo CA, o(a) fabricante deverá apresentar à SIT (Subsecretaria de Inspeção do Trabalho) o relatório de ensaio laboratorial deste produto com o respectivo número de registro na Anvisa. Apenas isso será suficiente para instruir o processo e obter o CA deste produto. Nada mais.

Se para um creme de proteção é assim, de forma análoga, ousa concluir que para uma vacina seja a mesma coisa, ou seja, caso o(a) fabricante apresente à SIT o relatório de ensaio laboratorial deste produto com o respectivo número de registro na Anvisa, isso será suficiente para instruir e possivelmente obter o CA deste imunizante como um EPI propriamente dito nos termos da NR 6. O racional desta minha conclusão é bem simples: se o imunizante foi aprovado pela Anvisa para uso na população em geral, não há porque negar-lhe o CA para uso como EPI [caso o(a) fabricante solicite o Certificado de Aprovação], especialmente considerando que a Portaria nº 11.347/2020 já faz esse tratamento ao analisar o creme de proteção.

(...)

Acrescento que o fato de não haver menção expressa das vacinas como um tipo de EPI na referida Portaria nº 11.347/202, não impede a tentativa do(a) fabricante de tentar obter o CA deste produto, já que a própria norma, além de mostrar especial atenção com este período pandêmico, estabelece que casos omissos também serão objetos de estudo e avaliação.

Assim, verifica-se que a vacina se tornou, inequivocadamente, uma forte aliada à proteção da sociedade, evitando o acometimento pela Covid-19, salvaguardando os trabalhadores dos riscos da doença, além de auxiliar os empregadores no controle da disseminação da doença dentro das companhias.

4.5 Proteção aos trabalhadores essenciais x Reflexões sobre desigualdade social

A questão dos trabalhadores essenciais encontrou maior cuidado e especificidade por parte das autoridades públicas. Inicialmente, faz-se necessário elucidar quem seriam estes sujeitos. Segundo o que ficou estabelecido com a sanção da Lei 13.979 (Brasil, 2020), que foi modificada posteriormente pela Lei 14.023 (Brasil, 2020), os profissionais denominados essenciais foram aqueles que, no desempenho de suas atividades, foram capazes de controlar a

disseminação da Covid-19, além daqueles capazes de zelar pela manutenção da ordem pública. Exemplificam-se os médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, agentes de saúde, policiais e os profissionais de limpeza.

Por óbvio, estes trabalhadores, em razão das funções que exercem, ficaram na apelidada “linha de frente” do combate à pandemia e, por este motivo, foram priorizados quando o governo brasileiro passou a ofertar as vacinas para a população. Contudo, faz-se necessária uma reflexão, ainda que breve, acerca desta proteção. Por mais que todos os trabalhadores elencados pela legislação pandêmica, ao menos na teoria, tivessem que ser obrigatoriamente priorizados e atendidos quando do oferecimento dos imunizantes, o que se viu, na verdade, foram esquecidos os trabalhadores informais e os desempregados. Especialmente quando se verifica a enorme desigualdade social existente no país, a falta de salvaguarda a estes indivíduos deixou ainda mais evidente as discrepâncias econômicas existentes entre os brasileiros (Barroso et. al, 2019).

Neste sentido, surge uma ideia advinda da própria Constituição Federal, que é o denominado direito fundamental ao trabalho digno, citada por De La Cruz e Dutra (2021):

A crise pandêmica concedeu grande visibilidade aos trabalhadores informais e autônomos e à profunda precariedade em que estão imersos, descortinando o paradoxo da desproteção social e trabalhista de um lado e, do outro, a atuação desses trabalhadores na linha de frente do combate ao corona vírus, exercendo, pois, atividades consideradas essenciais ao bem-estar da coletividade; assim, é de grande relevância, nessa quadra histórica, repensarmos a proteção da relação de trabalho para além do vínculo formal de emprego.

Nesse sentido, a ideia de um direito fundamental ao trabalho digno, extraída da Constituição brasileira, irradia-se como critério para o controle das atividades que podem ser consideradas essenciais em um contexto pandêmico, avaliando-se o binômio risco do trabalhador e necessidade inadiável da comunidade, de modo a prestigiar o interesse razoavelmente equilibrado das pessoas humanas envolvidas na equação, em detrimento de outras perspectivas econômicas, irradiando-se, ainda, como instrumento de concretização da proteção especial – já determinada pela Constituição para toda e qualquer experiência laboral –, aos trabalhadores recrutados para o trabalho em atividades essenciais, qualquer que seja a natureza do vínculo estabelecido entre eles e seus tomadores de serviços.

Deste modo, conclui-se que, por mais que os trabalhadores essenciais tenham sido corretamente sobrepostos perante as demais categorias profissionais, não se pode ignorar que, diferente de outros países, mais ricos e desenvolvidos, onde há uma menor desigualdade social dentro da própria classe trabalhadora, no Brasil, figuras à margem da sociedade e que não foram selecionadas para a primeira etapa de imunização sofreram graves consequências.

A preferência do Poder Público dirigida aos trabalhadores essenciais também encontra razão quando se analisa um aspecto importante: estes indivíduos, como estavam mais suscetíveis à contaminação ao novo coronavírus, caso contraissem a moléstia recém-

descoberta, poderiam alegar que este acometimento adveio do exercício do labor – o que, como já foi dito, é impreciso, haja vista a facilidade de propagação da Covid-19. Assim, no capítulo a seguir, abordar-se-ão conceitos acerca desta possibilidade.

5 CONCEITUAÇÕES NECESSÁRIAS À ANÁLISE DA PROBLEMÁTICA

Diante da possibilidade de caracterização da Covid-19 como doença ocupacional, faz-se necessário o esclarecimento de alguns conceitos comuns ao direito do trabalho e ao direito previdenciário, posto que, se assim definida, empregados-segurados da previdência social deveriam ser encaminhados ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para a realização de perícia médica, além do pagamento de benefícios previdenciários pela autarquia.

Desde já, saliente-se que é dever do empregador resguardar os trabalhadores de infortúnios decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (Brasil, 1988). Todavia, por vezes, o empregado colabora para que tais eventos aconteçam. É o que assinalam Carvalho et. al (2020):

Além do próprio ambiente de trabalho, a ausência ou ineficiência de políticas de prevenção, fiscalizações brandas ou inexistentes do uso de equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como a imperícia, imprudência e negligência na utilização desses equipamentos pelos colaboradores são fatores que contribuem para o cenário alarmante de acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais observados no país, com desdobramentos que atingem empregado, empregador e sociedade.

Assim, é essencial que sejam analisados conceitos previdenciários relacionados à problemática ora em estudo, pois o liame entre o adoecimento e o exercício da atividade laborativa precisa estar configurado para que o trabalhador possa ser afastado, sendo amparado, consequentemente (e se o caso), pela previdência social (Yamazaki, 2019).

Portanto, neste capítulo, serão revisadas definições que auxiliarão no arremate da conclusão deste trabalho.

5.1 Acidente de trabalho

O ambiente laboral pode estar sujeito a intempéries, muito embora seja dever do empregador salvaguardá-lo de tais eventualidades. A Constituição estabelece no artigo 225 que todos terão direito a um ambiente equilibrado e essencial à sadia qualidade de vida (Brasil, 1988). Não obstante o dispositivo esteja alocado nas deliberações destinadas ao meio ambiente, faz-se uma interpretação extensiva ao direito do trabalho, e, a partir disto, conclui-se o dever de zelo do empregador do local de trabalho de seus empregados, devendo dispor dos materiais e mecanismos que sejam necessários para tal (Martinez, 2020). Monteiro e Bertagni (2019) tratam do conceito de acidente de trabalho, que é balizado na Lei 8.213 de 1991:

A Lei n. 8.213/91 conceitua o acidente do trabalho, primeiro no sentido restrito, depois, no sentido amplo ou por extensão.

Do acidente-tipo, ou também chamado de macrotrauma, cuida a lei no art. 19 e basicamente define como acidente do trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. Ou seja, trata-se de um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas. Não é de sua essência a violência. Infortúnios laborais há que, sem provocarem alarde ou impacto, redundam em danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência. O que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade.

Deste modo, a circunstância indesejada ocasionada pelos acidentes de trabalho deve ser ao máximo evitada. Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, ferramenta disponibilizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), em 2022 foram registrados mais de 612 mil acidentes de trabalho pelas empresas, com a emissão de comunicações de acidente de trabalho (CAT), que é o documento informativo do acidente de trabalho ou de trajeto, ou ainda de uma doença ocupacional (Brasil, [2023?]).

É necessário destacar que os acidentes de trabalho, infelizmente, são subnotificados. Ou seja, embora haja registros destes acontecimentos, não significa que este número é factível. De acordo com o MPT, estimasse que vinte por cento dos acidentes de trabalho não são comunicados às autoridades competentes, sendo que este cálculo leva em consideração os pedidos de benefício previdenciário comum, mas que, no curso da perícia, constatou-se a natureza laboral do ocorrido (Brasil, [2023?]).

Com relação à Covid-19, Mariano (2022) aponta que não há uma orientação nacional em relação à notificação dos casos de Covid-19 relacionados ao trabalho e à sua caracterização como doença ocupacional. Afinal, diante da discussão acerca da possibilidade de a doença poder ser caracterizada ou não desta forma, justamente este o objeto deste estudo.

Foi possível verificar decisões sobre a desnecessidade de emissão de CAT na jurisprudência. Em um caso julgado no Paraná, onde havia esta obrigação, os julgadores entenderam que os riscos biológicos oriundos do vírus SARS-CoV-2 devem ser contidos pela companhia e pela coletividade, mas que a contaminação não é presumida, não podendo a empresa responder por obrigações extras que não as já impostas pela legislação. Em outro caso concreto ocorrido em Goiás, no julgamento de uma ação civil pública, os magistrados também pontuaram que os indícios de acometimento pela doença precisam estar inequivocadamente presentes no ambiente de trabalho. Contudo, no Mato Grosso no Espírito Santo (esta última, divulgada pelo portal do tribunal, estando o processo, atualmente, em segredo de justiça), foram prolatadas decisões que determinaram a emissão de CAT pelo empregador pela peculiaridade do serviço desempenhado pelos trabalhadores – frise-se, de setores econômicos completamente distintos. (Espírito Santo; Goiás; Mato Grosso; Paraná, 2022).

5.2 Doença ocupacional

Equiparadas à acidentes de trabalho (Brasil, 1991), doenças ocupacionais são aquelas desencadeadas em virtude da atividade do trabalhador. Sua definição se subdivide em outras duas subclassificações: a doença profissional e a doença do trabalho (Kertzman, 2015).

Para Stephanes (1998) *apud* Castro e Lazzari (2018), doenças ocupacionais são aquelas desenvolvidas e ocasionadas pela realização do trabalho pelo indivíduo em razão da exposição frequente a agentes físicos, químicos e biológicos, podendo incluir ainda, na perspectiva dos doutrinadores, o mau uso dos recursos de informática.

São necessárias, então, medidas preventivas, de modo que seja evitada (ou, pelo menos, diminuída) a alta exposição os trabalhadores a estes agentes. Agostinho (2020) faz esta ponderação:

A prevenção, no caso, deve ser baseada na limitação do tempo de exposição (duração da jornada e concessão de pausas regulares), na alteração do processo e organização do trabalho (evitando excessos de demanda) e na adequação de máquinas, mobília, equipamentos e ferramental do trabalho às características ergonômicas dos trabalhadores, denominadas mesopatias.

Mesmo assim, a legislação não configura moléstias como de natureza ocupacional se verificadas as seguintes situações: a) origem degenerativa; b) a que for inerente a um grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa e; d) a patologia endêmica, salvo se for comprovada a exposição ou contato direto determinado pelo trabalho desempenhado. Ainda, a norma estabelece que, se verificado que a doença decorreu de condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona, será considerado acidente de trabalho e, conseqüentemente, doença ocupacional (Brasil, 1991). Ilustre-se novamente que esta ressalva pode dar sustentação à caracterização da Covid-19 como doença ocupacional.

5.2.1 Doença profissional

A Lei 8.213 de 1991, no inciso I do artigo 20, define como doença profissional aquela que é desencadeada por trabalhadores que exercem atividades específicas e que estão listadas em relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (Brasil, 1991).

Estas patologias decorrentes do exercício de uma atividade laboral específica são silenciosas e não são verificadas tão facilmente. Além disso, podem ser manifestadas não apenas no curso do contrato de trabalho, como também após o seu término. Saliente-se, ainda, que podem ser chamadas também de idiopatias, tecnopatias ou ergopatias (Nahas, 2014; Castro e Lazzari, 2018).

Neste sentido, o desempenho das atividades de pessoas que ocupam os cargos de bancários, digitadores, operadores de linha de montagem, operadores de telemarketing, secretárias e jornalistas, por exemplo, especialmente do sexo feminino, podem acarretar o aparecimento de lesões por esforços repetitivos (LER) ou de distúrbios osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT). Entretanto, faz-se necessária a ressalva de que a LER/DORT é uma patologia que não tem, necessariamente, origem intrínseca no trabalho, podendo ter outros fatores envolvidos, tais como culturais e sociais, pois a sensação de dor nas pessoas acometidas é acompanhada de reações cognitivas e emocionais, o que explicaria seus comportamentos (Chiavegato Filho e Pereira Jr., 2004).

5.2.2 Doença do trabalho

Algumas moléstias não necessariamente decorrem diretamente da função exercida pelo trabalhador-segurado, mas em virtude das condições do labor desempenhado por ele. Desta forma são classificadas as doenças do trabalho, ou mesopatias, assim entendidas como aquelas que surgem em razão das atividades desenvolvidas pelo indivíduo (Leitão e Meirinho, 2018).

Assim, exemplifique-se que a depressão pode ser assim enquadrada, tendo como fator desencadeante o trabalho, se verificadas situações vivenciadas pelo empregado inserido em um meio ambiente de trabalho tóxico e que o levam a este diagnóstico. Esta caracterização, inclusive, pode ensejar o pagamento de indenização por danos morais pelo empregador (Gaidarji e Nascimento, 2022).

Contudo, desde já, é primordial o registro de que não serão consideradas doenças do trabalho aquelas que tenham natureza degenerativa, ou estejam inerentes a um grupo etário. Ainda, não serão enquadradas neste conceito aquelas patologias que não reduzam a capacidade laborativa do trabalhador-segurado e, por fim, aquelas de caráter endêmico adquiridas por segurado habitante de região em que esta se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho (Balera e Mussi, 2014). Esta ponderação será fundamental para este estudo.

5.3 Benefícios previdenciários e aspectos trabalhistas envolvidos

O indivíduo que sofre acidente de trabalho ou é acometido por doença ocupacional é detentor de estabilidade no emprego pelo período de, no mínimo, doze meses, não importando se o trabalhador-segurado percebeu benefício do auxílio-acidente, conforme estabelece o artigo 118 da Lei 8.213 de 1991.

Pontue-se que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) possui entendimento pacificado sobre a temática, consubstanciado na Súmula 378:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no n no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Observação: (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Aliás, a parte final do inciso II da súmula supramencionada merece ser pormenorizada, sendo possível tal detalhamento ser encontrado na leitura do inteiro teor do acórdão do processo 0001036-36.2019.5.09.0002, cuja relatoria foi do ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior (Brasil, 2022):

A estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 tem por objetivo a permanência do trabalhador no emprego depois de um considerável período de afastamento em função de acidente de trabalho ou doença ocupacional/profissional, ainda que não seja interesse da empresa manter o contrato em vigência.

Ou seja, referido instituto visa garantir ao empregado debilitado o seu posto de serviço para recuperação de sua saúde, especialmente quando o acidente ou a doença têm origem no próprio período do contrato de trabalho e quando, dado o tempo de afastamento, extrai-se que o infortúnio laboral se revestiu de maior gravidade.

(...)

Assim, nos termos do item II supratranscrito, para que se possa declarar a nulidade da rescisão contratual operada pela reclamada, por conta da suposta estabilidade provisória acidentária da parte reclamante, uma das duas seguintes hipóteses gerais deve estar plenamente comprovada nos autos:

A - percepção de auxílio-doença acidentário e o consequente afastamento superior a 15 dias, o que demandaria o início da contagem do período estável de um ano a partir do término do afastamento previdenciário (art. 118, da Lei 8.213/91), em situação em que o próprio INSS reconhece a natureza ocupacional do infortúnio.

(...)

B - a constatação de que o empregado foi demitido mesmo estando acometido por doença ocupacional e **em estado de incapacidade** para o labor, ou seja, sendo portador de patologia incapacitante que guardasse relação de causa e efeito com a atividade executada no contrato de trabalho, sem que a empresa tenha encaminhado o empregado ao Órgão Previdenciário, incidindo, na hipótese, o art. 129 do Código Civil.

Assim, terá direito a estabilidade o empregado acidentado e acometido por doença, após o término da percepção do auxílio-doença e devidamente liberado para retornar às suas atividades. Ainda, caso a irregularidade aludida no julgado acima ilustrado seja verificada, o trabalhador também terá direito à estabilidade.

Vale ressaltar que, nos primeiros quinze dias de afastamento, o salário do empregado deverá ser adimplido pela empresa, passando a ficar a cargo da autarquia apenas quando transcorrido este período (Brasil, 1991).

5.3.1 Auxílio-doença

Quando o trabalhador-segurado fica impossibilitado de exercer sua capacidade laborativa por um período, seja por doença, acidente ou prescrição médica, ele terá direito ao recebimento do benefício de auxílio-doença. Para sua concessão, faz-se necessária a realização de perícia junto ao INSS, que verificará se o trabalhador-segurado tem direito ao recebimento da quantia, que será paga pela autarquia. Como já relatado, o trabalhador-segurado terá direito a receber o benefício do auxílio-doença a partir do décimo sexto dia contado a partir do afastamento do trabalho (Brasil, 1991; Castro e Lazzari, 2018).

Após constatada a incapacidade para o desempenho do trabalho, o indivíduo fica acobertado pela seguridade social, sendo este benefício renovado periodicamente, através de análises feitas por médicos peritos da autarquia. Existe, contudo, a possibilidade de alta programada, que independe de nova avaliação, o que leva ao término do pagamento do benefício. Ainda, pode o trabalhador-segurado exercer outra atividade remunerada enquanto recebe o pagamento do auxílio-doença, desde que esta nova função não seja compatível com a que exercia anteriormente (Brasil, 2013; Kertzman, 2009 e Ibrahim, 2016 *Apud* Silva, Carvalho e Carvalho, 2019).

5.3.2 Auxílio-doença acidentário

O auxílio-doença acidentário é o benefício previdenciário o qual o trabalhador-segurado tem direito após ocorrência de acidente de qualquer espécie, seja no trabalho, seja em qualquer outro lugar, nos moldes do artigo 86 da Lei 8.213 de 1991. Contudo, ficará configurado o direito ao recebimento do auxílio-acidente quando, após consolidação das lesões decorrentes do acidente, for verificado que o resultado das sequelas oriundas dele impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia (Leitão e Meirinho, 2018). Segundo o dispositivo mencionado, o auxílio-acidente possui caráter indenizatório, sendo concedido após o término do pagamento do auxílio-doença.

A legislação previdenciária também garante ao trabalhador-segurado contemplado pelo benefício do auxílio-doença acidentário a estabilidade no emprego, quando estiver apto para o retorno às atividades. A intenção do regramento é a manutenção do posto de trabalho pelo indivíduo, já que o indivíduo pode, nesta volta, ter recrudescimento no seu quadro de saúde

oriundo do acidente ou da doença ocupacional, ou ainda, inclusive, sofrer um novo acidente de trabalho (Brasil, 1991; Agostinho, 2020).

5.3.3 Aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez é prevista na Lei 8.213 de 1991 a partir do artigo 41. Será concedida quando for constatada a impossibilidade de o trabalhador-segurado retornar à atividade que anteriormente exercia e que lhe garantia a subsistência (Brasil, 1991).

Não é exigida a percepção de auxílio de qualquer tipo para que o trabalhador-segurado anteriormente à concessão da aposentadoria por invalidez. Contudo, segundo Castro e Lazzari (2018), em regra, de início é pago o benefício do auxílio-doença em virtude de uma incapacidade temporária para que, posteriormente, caso seja verificada a inviabilidade do retorno ao trabalho, o indivíduo terá direito ao recebimento da aposentadoria por invalidez.

6 PONDERAÇÕES À CARACTERIZAÇÃO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Feitos os esclarecimentos acerca da forma que a legislação brasileira trata os indivíduos que são acometidos por doenças ocupacionais, neste capítulo serão ilustradas reflexões no tocante ao enquadramento ou não da Covid-19 neste conceito.

Por certo que existem argumentos favoráveis a esta tipificação. Ilustre-se, por exemplo, o que defendem Oliveira e Barbosa-Branco (2009) *apud* Serau Junior, Vicente e Santos; Melo, Borges e Serau Junior (2020):

Assim, a partir desta técnica há a inversão do ônus da prova em prol da vítima, medida completamente adequada face a hipossuficiência do trabalhador e a maior facilidade do empregador em obter prova em contrário, se for o caso. Nessas condições, é o empregador quem deverá demonstrar culpa exclusiva do empregado, fato de terceiro ou força maior a fim de afastar o nexo, uma vez que a presunção relativa sempre favorece a vítima⁷.

(...)

A presunção de que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não possuem natureza ocupacional acarreta profundas consequências. Isso porque quando se dificulta o enquadramento da doença como doença de natureza ocupacional, priva-se o trabalhador e a trabalhadora de fruir os efeitos desta classificação, que geram maior proteção aos incapacitados.

Inclusive, o governo brasileiro, através do Ministério da Economia, emitiu nota técnica sobre a questão onde afirma que, embora a Covid-19 seja doença comum, poderá ser considerada como doença ocupacional em virtude do desempenho da atividade pelo trabalhador se comprovada a existência do nexo entre o acometimento pela doença e o labor exercido (Brasil, 2020). O MPT também orientou que comunicações de acidente de trabalho (CAT) fossem registradas mesmo nas suspeitas de contaminação pela moléstia, tenha ela ocorrido no trabalho ou não (Brasil, 2020).

Ainda, pontue-se que o Ministério da Saúde atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), acrescentando a Covid-19 no rol de moléstias que possuem agentes e/ou fatores de risco quanto ao seu contágio pelo trabalhador no ambiente laboral. Entretanto, é primordial salientar que LDRT possui um caráter orientativo, de modo a facilitar a análise da relação entre o adoecimento e o trabalho (Brasil, 2023). Inclusive, é fundamental pontuar que uma patologia não precisa estar necessariamente presente na LDRT para que seja caracterizada como ocupacional, se constatado o nexo entre o adoecimento e o exercício do labor (Zimmermann, 2020).

Entretanto, diferentemente de outras patologias, a Covid-19 é uma doença de natureza respiratória e de transmissão rápida. Gameiro (2020) a detalha, de maneira simples:

Os vírus respiratórios ficam alojados no nosso sistema respiratório (boca, nariz, garganta, traqueia, pulmões) e, dependendo da gravidade, mais nos pulmões. Quando a gente fala, espirra, tosse, o vírus é carregado em gotículas muito pequenas de água. Essas gotinhas que a gente elimina podem atingir até um metro de distância, então a distância até um metro é a que as pessoas podem se contaminar diretamente se estiverem perto de alguém que tem o vírus. Além de poder chegar diretamente nas pessoas, essas gotinhas podem ainda ficar no ar por cerca de meia hora, e depois podem ir para superfícies, em mesas, objetos, computadores, teclados. As pessoas que toquem nessas superfícies podem se contaminar com esse vírus. Em geral, todos nós colocamos a mão no rosto centenas de vezes por dia, sem perceber. A gente coça os olhos, nariz, mexe na boca, quem tem, mexe na barba, e o tempo todo a gente faz isso. Depois a gente encontra o colega e cumprimenta, abraça, beija. Esta é a forma mais direta de se passar o vírus: a secreção fica na pele e passa para outra pessoa, e a outra pessoa também coça o olho, o nariz, a boca, e este vírus entra por essas portas no organismo, podendo gerar uma nova infecção. Também esses objetos aonde o vírus ficou depositado também podem ser fontes de transmissão da doença.

Logo, a imprecisão do local de contágio pode ser o grande fator impeditivo para que ela se configure como doença ocupacional. Consequentemente, a problemática, se analisada à luz de princípios de Direito, sejam especificamente do Direito do Trabalho ou fontes de Direito de forma geral, este enquadramento pode se tornar ainda mais impraticável.

É evidente que não se olvidam princípios e direitos fundamentais que devem ser protegidos, tais como a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III), o direito à vida (artigo 5º, *caput*), à saúde (artigo 6º, *caput*) e ao trabalho com riscos reduzidos (artigo 7º, inciso XXII). Entretanto, ao mesmo tempo que estas diretrizes devem ser preservadas, o Direito precisa se adaptar aos acontecimentos que assolam a humanidade. Robortella e Peres; Belmonte et. al (2020) sustentam esta necessidade:

As políticas públicas, dentre as quais a disciplina do mercado de trabalho em face da calamidade, devem ter como prioridade a preservação da saúde – e, portanto, da vida – sem descuidar dos empregos e da produção.

Neste momento, a lógica interpretativa do ordenamento jurídico não é e não pode ser a usual. Em tempos excepcionais, a interpretação é de exceção.

Todavia, respeitáveis juristas, inclusive membros do Supremo Tribunal Federal, mediante interpretação literal de incisos do artigo 7º. da Carta de 1988, têm sustentado a inconstitucionalidade de normas como o artigo 503 da CLT, que permite a redução geral de salários por motivo de força maior, mesmo sem negociação individual, assim como dos artigos 11 e 12 da MP 936, que a exigem.

(...)

Parece-nos que não têm razão.

(...)

Na prática, a resistência às medidas para conter a doença e ao mesmo tempo conformar o mercado acaba por desestimular o necessário isolamento. Afinal, muitos – empresas e trabalhadores – não suportarão a ausência de receitas por mais tempo. Há o risco de brasileiros ficarem sem saúde e sem ocupação.

Na verdade, a defesa da ideia da descaracterização da Covid-19 parte da premissa de que é necessário garantir que as demandas judiciais sobre este tema sejam compatíveis com a realidade imposta pela Covid-19, principalmente se o caso concreto envolver o contexto da pandemia, que teve seu fim decretado em maio de 2023 (OPAS, 2023). A judicialização da

saúde, portanto, é legítima, mas desde que se faça uma análise global da problemática, verificando-se as hipóteses que poderão ser desencadeadas no imbróglio jurídico decorrente de uma situação de desequilíbrio social (Veiga e Sivoilella; Belmonte et. al, 2020).

6.1 Princípios de Direito e a necessidade de flexibilização de direitos do trabalhador face a crise econômica

Para dar sustentação às argumentações contrárias à caracterização da Covid-19 como doença ocupacional, é fundamental que se analisem os princípios de Direito que deverão ser aplicados para este afastamento. Parte-se sempre da ideia de que o empregador atua com diligência, de modo a propiciar aos seus empregados um ambiente de trabalho seguro para o desempenho de suas atividades, conforme preconiza a legislação. Saliente-se mais uma vez que é do empregador o ônus de comprovar o cuidado da empresa com relação a adoção de medidas eficazes de enfrentamento à Covid-19.

Contudo, pontue-se novamente que, de nenhuma maneira, procura-se retirar direitos ao se defender que a Covid-19 não pode ser caracterizada como doença ocupacional. Afinal, a base do Direito do Trabalho está justamente no resguardo do trabalhador, indubitavelmente a parte mais fraca da relação laboral (Romar, 2018). Entretanto, na problemática em análise, não podem ser ignoradas as variáveis existentes, especialmente com relação à imprecisão do local do contágio e a crise econômica oriunda da pandemia, ambas já pormenorizadas. Inclusive, o estudo de princípios com menos rigidez faz-se necessário em situações de instabilidade, como bem entendeu Gomes (2016):

Diante disso, observa-se que, em um cenário de crise econômica, nos moldes atuais, existe a necessidade de compatibilização da manutenção do emprego do trabalhador e da viabilidade da empresa, sendo indesejadas as situações de desemprego do trabalhador e falência da empresa. Atentando-se a isso, o constituinte de 1988 já previu a possibilidade de redução salarial e da majoração da jornada de trabalho, em situações de crise econômica, mediante negociação coletiva ou acordo coletivo, conforme já exposto.

Ora, é imprescindível para tanto a situação de crise econômica da empresa, do contrário, não parece plausível a redução de direitos do trabalhador, e todas as garantias conquistadas ao longo de anos, com motivação exclusiva de aumento dos lucros da empresa.

Aliás, a própria Constituição admite a flexibilização de direitos do trabalhador, mesmo tendo criado um arcabouço protetivo de direitos sociais e trabalhistas mínimos (Martinez, 2020), entendendo a doutrina que esta adaptação pode advir tanto da lei (heterônoma) como da negociação coletiva (autônoma) (Barros, 2005 *apud* Delgado, 2019). Seguindo este raciocínio,

é possível encontrar na jurisprudência casos concretos em que se autoriza esta maleabilidade de direitos (Brasil, 2023).

Portanto, uma vez verificada a obediência da companhia em propiciar um local de trabalho estável aos empregados, não seria justa a imputação de responsabilidade ao empregador pelo acometimento dos trabalhadores pela Covid-19. Por este motivo, a observação adaptada de princípios auxilia na reflexão deste debate, conforme se verá a seguir.

6.1.1 Princípio da proteção x Princípio da boa-fé

O princípio considerado como basilar Direito do Trabalho é o denominado princípio da proteção. De sua concepção, nascem outras ideias que dão significado à existência desta área de estudo jurídico. Assevera Delgado (2019):

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

O postulado protetivo conceitual é inerente ao Direito do Trabalho, e tem razão de existir para dar equilíbrio a uma relação jurídica sabidamente desigual, que é a relação empregado x empregador. Intenta-se esta equivalência também nas orientações que derivam do princípio da proteção, que são os princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do *in dubio pro operario* (Martinez, 2020).

Logo, numa perspectiva inicial, é inequívoco que a flexibilização do princípio da proteção configuraria em flagrante retrocesso de direitos do trabalhador. Deste modo, se não respeitados os limites constitucionais, o relaxamento de normas que tutelam o empregado poderia ser considerado inválido, visto que é a parte hipossuficiente na relação de emprego (Souza e Carvalho, 2021). Até mesmo porque o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado é indisponível, não sendo passível de negociação pelo empregador (Alexandre, 2016).

O princípio da proteção é encontrado no julgamento das ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354 pelo STF, quando o Supremo decidiu suspender a efetividade do artigo 29 da MP 927 de 2020. Como já detalhado, inicialmente, o encargo de provar que o acometimento pela Covid-19 decorreu do trabalho era do empregado. Entretanto, após a decisão do STF, ficou

com o empregador o ônus de atestar que adotou as medidas necessárias para conter a propagação da doença (Fichtner e Jesus, 2020).

Todavia, é elementar que haja lisura por parte do empregado. O princípio da boa-fé é encontrado no Código Civil (CC), em seu artigo 422, quando estabelece que as partes, durante o contrato, deverão agir com integridade (Brasil, 2002). Rodriguez (2000) assevera sobre este preceito:

É um modo de agir, um estilo de conduta, uma forma de proceder, diante das mil e uma emergências da vida quotidiana, que não se pode ater nem se limitar à forma de cumprimento de certas obrigações. E que, quanto mais importante é a obrigação e maior o tempo que ela demande, maior será a importância prática do princípio. Nesse sentido, tal importância parece centralizar-se na obrigação, de um lado, de prestar os serviços e, de outro, de pagar-lhe a retribuição correspondente, já que, a propósito do cumprimento dessas duas obrigações básicas, é onde surgem mais ocasiões para violar o princípio.

Assim, do mesmo modo que, quando realizado o trabalho, deverá o empregador adimplir o indivíduo pelo serviço prestado, uma vez cumprida a obrigação da empresa de proporcionar meios de evitar a disseminação da Covid-19, deve o empregado contribuir para que o alastramento da doença não ocorra. Infelizmente, há na jurisprudência trabalhista casos em que o trabalhador não observou o seu dever de boa-fé, como os abaixo ilustrados:

JUSTA CAUSA. TRABALHADORA COM COVID. INOBSERVÂNCIA DO ISOLAMENTO DOMICILIAR. Como incontroverso nos autos, foi enorme e indesculpável a irresponsabilidade da reclamante que, já afastada do trabalho por força de sintomas que a encaminharam a atendimento médico em 23/10/2020, recebeu no dia 29/10 um diagnóstico de Covid e, logo no dia 30, descuidando-se do obrigatório e intuitivo resguardo (isolamento domiciliar) em casos tais, pernitoou no condomínio reclamado em virtude de alegado convite de residente, transitando despreocupadamente por suas dependências na noite desse dia e na manhã do dia seguinte, sem emprego inclusive, ainda que de forma eventual, da mínima precaução consistente no uso de máscara, caracterizando comportamento que se afigurou claramente como de risco, não só para si mesma - infectada como estava pelo Sars-CoV-2 -, como especialmente para os que estiveram em sua companhia naquela ocasião (colegas de trabalho e residentes ou hóspedes). A justa causa para a despedida mostra-se assim legitimada na hipótese, não cabendo falar em falta de proporcionalidade entre a falta e a punição e muito menos em ausência de imediatidade. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento, no particular. (TRT-2 10009780920205020444 SP, Relator: JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA, 6ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 16/11/2021).

JUSTA CAUSA. MANUTENÇÃO. INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA OBSERVÂNCIA DE QUARENTENA DETERMINADA POR AUTORIDADE SANITÁRIA COMO MEIO DE EVITAR A PROPAGAÇÃO DO CORONAVÍRUS SARS-COV-2 EM RAZÃO DA SUSPEITA DE CONTAMINAÇÃO DA TRABALHADORA (ART. 3º DA LEI Nº 13.979/2020). DESCUMPRIMENTO DA MEDIDA QUE AUTORIZAVA O AFASTAMENTO LABORAL. As medidas quarentenárias não refletem a necessidade de afastamento por incapacidade laborativa, mas uma medida de contenção epidemiológica de doença infectocontagiosa, tendo como núcleo central a separação de pessoas suspeitas de contaminação, o que justifica a sua consideração como hipótese de interrupção do contrato de trabalho por expressa previsão legal (art. 3º, caput, §§ 1º e 3º, da Lei nº

13.979/2020). A conduta da autora, consistente em viajar a lazer quando da interrupção do contrato de trabalho, período durante o qual deveria ter restado em quarentena em razão da suspeita de contaminação pelo coronavírus SARS-CoV-2, afronta diretamente a determinação de autoridade pública que respaldava considerar o seu afastamento como justificado, resultando no descumprimento de obrigações contratuais, já que o contrato de trabalho é sinalagmático, o que reflete a ideia de deveres mútuos, dentre os quais a prestação de serviços, salvo nas hipóteses de suspensão ou de interrupção, é o principal deles. A desconformidade entre, de um lado, o respeito e a observância, pelo empregador, das determinações das autoridades públicas, e, de outro, a conduta obreira transgressora das mesmas diretrizes importa reconhecer que o liame de confiança estabelecido entre as partes restou substancialmente atingido, autorizando a justa causa. (TRT-12 - AIRO: 00007860220205120061, Relator: QUEZIA DE ARAUJO DUARTE NIEVES GONZALEZ, 3ª Câmara).

Não somente nas situações abarcadas acima, onde ocorreram indesculpáveis desrespeitos às normas sanitárias que ensejaram a dispensa por justa causa dos empregados, durante a pandemia descobriu-se que criminosos estavam vendendo comprovantes de vacinação falsos que custavam até quinhentos reais (Tunholi, 2022).

Após o deferimento de cautelar pelo STF na ADPF 898 (Brasil, 2021), que suspendeu os efeitos da Portaria 620 de novembro de 2021, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego quanto à exigibilidade do comprovante de vacina (Brasil, 2021), empresas passaram a requisitar os certificados de imunização aos trabalhadores, mesmo se tratando de um dado sensível, à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – afinal, a própria norma preconiza a finalidade da informação colhida que, no caso do comprovante de vacinação, tem o objetivo de garantir que os empregados foram imunizados, colaborando com a contenção do vírus (Petrucchi, 2021; Brasil 2018).

Assim, na hipótese de o trabalhador apresentar à empresa documento de vacinação falso, não terá alternativa o empregador, senão dispensar o empregado por justa causa, mesma decisão tomada nos casos em que o empregado entrega à companhia atestado médico ilegítimo:

ATESTADO MÉDICO FALSO. JUSTA CAUSA. O atestado médico falso espelha ato desonesto apto a ensejar a rescisão do contrato de trabalho por improbidade, ainda, que a empregada não possua histórico faltoso. O princípio da gradação da pena tem de ser obliterado quando o ato, por si só, ostenta gravidade bastante para romper a confiança necessária e tornar inviável a continuidade do vínculo de emprego. (TRT-2 10005701220195020716 SP, Relator: FLAVIO VILLANI MACEDO, 11ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 20/07/2020).

É pela possibilidade de situações esdrúxulas e destoantes da boa-fé acontecerem que é fundamental a existência de boa-fé entre empregado e empregador no tocante à configuração da Covid-19 como doença ocupacional. Uma vez que a empresa concede todo o aparato necessário à proteção e orienta no manuseio destes utensílios, os trabalhadores deverão utilizá-los. Do mesmo modo, não há como deduzir que o acometimento indivíduo pela doença decorreu

do exercício de suas atividades laborativas, se não analisada a sua postura, bem como o seu convívio social fora da empresa. Estas circunstâncias foram analisadas nestes julgados:

1. PANDEMIA DA COVID-19. USO DE MÁSCARAS DE PROTEÇÃO. Cabe à empresa fornecer os equipamentos de proteção para uso no trabalho e fiscalizar a sua efetiva utilização, além de prestar esclarecimentos sobre a forma correta de usar e as consequências da não utilização. Não demonstrada a inércia patronal quanto ao uso dos equipamentos de proteção, especificamente da máscara de proteção durante a pandemia da Covid-19, improcede o pedido de cumprimento das obrigações de fazer decorrentes e de pagamento de indenização por danos morais coletivos. 2. Recurso do Ministério Público do Trabalho conhecido e desprovido. (TRT-10 00011454120205100017, Relator: GRIJALBO FERNANDES COUTINHO, Data de Julgamento: 23/02/2023, Data de Publicação: 25/02/2023).

COVID-19. FALECIMENTO DO EMPREGADO. DOENÇA OCUPACIONAL NÃO CARACTERIZADA. REPARAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS INDEVIDA. No caso, restou demonstrado que a reclamada adotou medidas de prevenção e combate ao Covid-19 e não é possível reconhecer, à míngua de elementos probatórios, que o de cujus foi infectado pelo COVID-19 no seu ambiente de trabalho, sobretudo se considerarmos que os depoimentos colhidos na instrução processual indicam que ele foi o primeiro empregado a ser afastado no setor em que ele trabalhava em razão da doença. Além disso, há comprovação de que, por ocasião do seu afastamento em razão dos sintomas da contaminação, havia pessoas do seu núcleo familiar que estavam em estágio de infecção mais avançado e provavelmente teriam sido infectados antes do mesmo, portanto fora da seara laboral. Recurso ordinário conhecido, porém, desprovido. (TRT-11 00004802120225110019, Relator: JORGE ALVARO MARQUES GUEDES, 3ª Turma).

A proteção ao trabalhador é intrínseca ao Direito do Trabalho, assim como a boa-fé inseparável da relação entre empregado empregador. Por isso, é possível se vislumbrar que o deferimento de pedido relacionado à contaminação por Covid-19 no trabalho deverá ser verificado caso a caso, evitando-se vereditos desacertados.

6.1.2 Princípios da razoabilidade e proporcionalidade

Embora distintos, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade se aproximam, de modo que interpretações razoáveis do caso concreto provocam interferências proporcionais da legislação ou do julgador (Feliciano, 2013). Tanto é assim que estão consubstanciados na norma processual brasileira e necessitam ser observados (Brasil, 2015). São princípios gerais do direito que são costumeiramente utilizados em outras áreas e, como não poderia deixar de ser, também são utilizados na esfera trabalhista (Nascimento e Nascimento, 2014).

O princípio da razoabilidade na ótica laboral é vislumbrado na concepção de que o indivíduo, quando participa de uma relação de trabalho, é dotado de razão (Rodriguez, 2000). Na prática, verifica-se a aplicação deste princípio nas situações em que seja essencial medir a verossimilhança de uma explicação ou solução, ou, ainda, ocasiões em que deseje diferenciar a realidade da simulação (Romar, 2018).

Silva (2015) aponta exemplos onde é possível verificar a aplicação do princípio da razoabilidade:

O princípio da razoabilidade espalha-se de forma tão expressiva por todo o direito do trabalho que chega a auxiliar na compreensão dos demais princípios, como o protetor – para se saber se a proteção foi excessiva a ponto de prejudicar o empregado, como aconteceu outrora na proteção ao trabalho da mulher. Ao vetar o trabalho feminino em expediente noturno ou restringir a realização de hora extraordinária e de serviços suplementares em domingos e feriados, o legislador acabava por fechar diversos postos de trabalho para as empregadas e a proteção se voltava contra o próprio gênero. Também o princípio da irrenunciabilidade passará pelo crivo da razoabilidade. No tema já mencionado da transação perante a Comissão de Conciliação Prévia, certamente era irrazoável admitir-se que a homologação das verbas rescisórias da dispensa sem justa causa fosse feita sob a forma de acordo – e não sob a forma de simples chancela de verificação de contas – capaz de outorgar ao empregado uma eficácia liberatória geral para extinção de todo o contrato de trabalho e não apenas para conferência dos valores rescisórios. Fere o bom senso e a finalidade da norma.

A utilização do princípio da razoabilidade evita que sejam adotadas posições extremadas e que podem acarretar eventuais exageros (Nascimento e Nascimento, 2014). Portanto, busca-se com esta premissa um juízo de sensatez para a análise da conduta, seja adotando uma certa incredulidade para comportamentos inverossímeis, seja considerando por desarrazoadas certas atitudes (Delgado, 2019).

O princípio da proporcionalidade revela-se como um comando de aplicação do direito, ou seja, um critério de julgamento (Nascimento e Nascimento, 2014). Assim, através dele, compreende-se que não se pode agir com excessos e, ao mesmo tempo, de forma ineficiente (Martins, 2012).

A postura proporcional é adotada no direito do trabalho se pensarmos, por exemplo, na aplicação das penalidades pelo empregador quando o empregado comete faltas. A CLT protege o trabalhador de arbitrariedades, porém, quando o indivíduo atua de modo reprovável, de modo a prejudicar a sua permanência no emprego, é possível que lhe seja imposta a justa causa, prevista no artigo 483 da lei trabalhista. Martinez (2020) detalha:

Esse pressuposto é exclusivamente aplicado nas situações de resolução por inexecução operária, uma vez que somente o empregador tem o poder disciplinar. Por força dele a falta geradora do desligamento (a mais acentuada das penas disciplinares) deve ser grave. O referencial para a apuração desse comportamento é, entretanto, exclusivamente do empregador. É ele quem vai concluir se, diante de alguma das condutas tipificadas como geradoras do desligamento por justa causa, houve gravidade suficiente para a aplicação da pena de despedida. O referencial da dosimetria será sempre a razoabilidade.

(...)

A intervenção do Judiciário na dosimetria da pena aplicada pelo empregador não é recomendável. Tal pode ocorrer unicamente em situações extremas e claramente abusivas, preservando-se, na medida do possível, a autoridade patronal. A atuação do Judiciário não está, porém, submetida a nenhuma régua. Não há dispositivo legal que especificamente discipline essa atuação judicial, simplesmente porque

proporcionalidade e razoabilidade são princípios, e não regras. Viceja aqui, portanto, o princípio da mínima intervenção do Poder Judiciário sobre a autoridade disciplinar patronal. Nesses limites, embora o Juiz do Trabalho possa intervir, ele, em regra, não deve fazê-lo.

Aliás, muito se discutiu acerca da possibilidade ou não de dispensa por justa causa de trabalhadores que se recusassem injustificadamente em se vacinar (Lima, 2021). O STF, no julgamento das ADIs 6586 e 6587 proferiu a seguinte decisão:

AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA CONTRA A COVID-19 PREVISTA NA LEI 13.979/2020. PRETENSÃO DE ALCANÇAR A IMUNIDADE DE REBANHO. PROTEÇÃO DA COLETIVIDADE, EM ESPECIAL DOS MAIS VULNERÁVEIS. DIREITO SOCIAL À SAÚDE. PROIBIÇÃO DE VACINAÇÃO FORÇADA. EXIGÊNCIA DE PRÉVIO CONSENTIMENTO INFORMADO DO USUÁRIO. INTANGIBILIDADE DO CORPO HUMANO. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. INVIOABILIDADE DO DIREITO À VIDA, LIBERDADE, SEGURANÇA, PROPRIEDADE, INTIMIDADE E VIDA PRIVADA. VEDAÇÃO DA TORTURA E DO TRATAMENTO DESUMANO OU DEGRADANTE. COMPULSORIEDADE DA IMUNIZAÇÃO A SER ALCANÇADA MEDIANTE RESTRIÇÕES INDIRETAS. NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DE EVIDÊNCIAS CIENTÍFICAS E ANÁLISES DE INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS. EXIGÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA SEGURANÇA E EFICÁCIA DAS VACINAS. LIMITES À OBRIGATORIEDADE DA IMUNIZAÇÃO CONSISTENTES NA ESTRITA OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS. COMPETÊNCIA COMUM DA UNIÃO, ESTADOS, DISTRITO FEDERAL E MUNICÍPIOS PARA CUIDAR DA SAÚDE E ASSISTÊNCIA PÚBLICA. ADIS CONHECIDAS E JULGADAS PARCIALMENTE PROCEDENTES. I – A vacinação em massa da população constitui medida adotada pelas autoridades de saúde pública, com caráter preventivo, apta a reduzir a morbimortalidade de doenças infecciosas transmissíveis e a provocar imunidade de rebanho, com vistas a proteger toda a coletividade, em especial os mais vulneráveis. II – A obrigatoriedade da vacinação a que se refere a legislação sanitária brasileira não pode contemplar quaisquer medidas invasivas, aflitivas ou coativas, em decorrência direta do direito à intangibilidade, inviolabilidade e integridade do corpo humano, afigurando-se flagrantemente inconstitucional toda determinação legal, regulamentar ou administrativa no sentido de implementar a vacinação sem o expresse consentimento informado das pessoas. III – A previsão de vacinação obrigatória, excluída a imposição de vacinação forçada, afigura-se legítima, desde que as medidas às quais se sujeitam os refratários observem os critérios constantes da própria Lei 13.979/2020, especificamente nos incisos I, II, e III do § 2º do art. 3º, a saber, o direito à informação, à assistência familiar, ao tratamento gratuito e, ainda, ao “pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas”, bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma a não ameaçar a integridade física e moral dos recalcitrantes. IV – A competência do Ministério da Saúde para coordenar o Programa Nacional de Imunizações e definir as vacinas integrantes do calendário nacional de imunização não exclui a dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para estabelecer medidas profiláticas e terapêuticas destinadas a enfrentar a pandemia decorrente do novo coronavírus, em âmbito regional ou local, no exercício do poder-dever de “cuidar da saúde e assistência pública” que lhes é cometido pelo art. 23, II, da Constituição Federal. V - ADIs conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, d, da Lei 13.979/2020, de maneira a estabelecer que: (A) a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, por exigir sempre o consentimento do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas

pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, (iii) respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; (iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, e (v) sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e (B) tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência. (STF - ADI: 6586 DF 0106444-70.2020.1.00.0000, Relator: RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 17/12/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 07/04/2021).

Da leitura da ementa do julgado, é possível concluir que, embora a vacinação compulsória seja constitucional, ela não pode ser forçada, não obstante sua inequívoca contribuição para o achatamento da curva de contaminação, como já abordado neste estudo. Assim, a jurisprudência aponta para a validade da dispensa por justa causa do trabalhador que escolhe não se imunizar diante da relevância da proteção à coletividade em detrimento da liberdade de escolha:

RECUSA INJUSTIFICADA À VACINAÇÃO. JUSTA CAUSA. COVID-19. ATO DE INDISCIPLINA/INSUBORDINAÇÃO. INTERESSE COLETIVO PREVALECENTE AO INDIVIDUAL. Constitui justa causa de indisciplina ou insubordinação a recusa injustificada do trabalhador à vacinação contra a Covid-19. Na esteira do entendimento do STF no julgamento das ADIs 6586 e 6587 e ARE 1267879, o Estado pode impor restrições a quem se recusa à vacinação, e, *mutatis mutandis*, o empregador pode assim agir em relação a seus empregados, como forma de garantir a saúde de todo o coletivo de trabalhadores na empresa, já que a ele compete o estabelecimento e a manutenção do ambiente de trabalho seguro e sadio, conforme os artigos 7º, XXII, CF, e 159, CLT. Assim, optando o empregado por não se vacinar, poderá ser dispensado motivadamente, por descumprimento à ordem geral ou específica emanada da empresa (artigo 482, h, CLT), já que deve ser privilegiado o interesse coletivo em detrimento do individual, mormente, porque, segundo a Ministra Carmen Lúcia, "A Constituição não garante liberdades às pessoas para que elas sejam soberanamente egoístas". Invalidar a justa causa de quem se recusou injustificadamente à vacinação, pensando apenas em si, e não nos colegas de trabalho, quer importar no total desequilíbrio das relações de trabalho, atribuindo a um trabalhador o direito de ditar as regras de saúde no ambiente de trabalho, desprezando, em nível amplo, toda uma coletividade, que tem o direito de ser protegida naquilo que tem mais de importante, nestes árduos tempos de pandemia: a sua integridade física e saúde. (TRT-12 - RORSum: 00002159820225120016, Relator: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT, 6ª Câmara, Data de Publicação: 22/08/2022).

Todavia, ainda que seja um posicionamento minoritário, é possível encontrar decisões na contramão do que a maioria dos tribunais trabalhistas vêm decidindo – tendo como base, curiosamente, a decisão prolatada pelo STF:

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. RECUSA EM TOMAR VACINA CONTRA COVID19. LEI 13.979/2020. ADI 6586. ADPFs 898, 900, 901 E 90. A recusa do reclamante recorrente em não tomar a vacina contra COVID19 não enseja ato de indisciplina. A Vacina apenas o protegia (supostamente), sem afetar diretamente ninguém. Ademais, no âmbito pessoal, sem fator de grave risco comunitário acentuado, é da pessoa e de ninguém mais o direito de controlar sua saúde. Ante uma provável alegação patronal de que a vacina protegeria o trabalhador contra o vírus, evitando que o contraísse e repassasse aos usuários do serviço de transporte coletivo, não custa lembrar que o medicamento gerador da punição ao

empregado não necessariamente gerava imunização contra a doença. Tal circunstância é de sabença pública e notória. (TRT-11 00003168620225110009, Relator: DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR, 1ª Turma).

Ora, não se olvida que, infelizmente, a vacina contra a Covid-19 não é totalmente eficaz, podendo o indivíduo contrair a doença mesmo imunizado, conforme já aduzido em capítulo pertinente. Contudo, decisões como a acima ilustrada demonstram a inaplicabilidade dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, haja vista que dados demonstram que a pessoa não vacinada possui noventa e sete vezes mais chances de ser acometida pela moléstia (Langmaid, 2022). Quando verificado o resultado morte, o risco de falecimento em decorrência da Covid-19 entre alguém protegido e outro não é onze vezes maior (Minas Gerais, 2022).

Revolvendo-se ao objeto central desta análise, a configuração da Covid-19 como doença ocupacional pode se mostrar desacertada à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Isto porque o acometimento do empregado pela patologia não necessariamente advém do seu local de trabalho, diante dos diversos meios de contaminação. É incoerente e desarmoniosa a interpretação direta da natureza ocupacional da Covid-19 sem uma análise do caso concreto e da real responsabilidade do empregador no adoecimento do empregado (Oliveira e Maciel, 2023).

Interessante encontrar na jurisprudência um julgado em que a empresa foi absolvida ao pagamento de indenização por danos morais, considerando o desembargador relator que a conduta da empresa, nos autos daquele processo, foi prudente em manter a equipe acometida por Covid-19 dentro da embarcação que laboravam, já que estavam com sintomas leves, enquanto aqueles que apresentavam um quadro mais grave da doença foram diretamente encaminhados ao hospital, o que corrobora para a obediência aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA E DO RECLAMANTE. MATÉRIA COMUM. ANÁLISE CONJUNTA. DANO MORAL. TRIPULAÇÃO ACOMETIDA DE COVID-19. QUARENTENA NA EMBARCAÇÃO. RECLAMANTE COM SINTOMAS SEM AGRAVAMENTO. ESTADO DE CALAMIDADE. AUSÊNCIA DE CULPA DO EMPREGADOR. INDEFERIMENTO. REFORMA DA SENTENÇA. Analisando as provas produzidas nos presente Autos, merece reforma a Sentença que deferiu dano moral ao Reclamante no importe de R\$ 50.000,00, desde que a situação pelo mesmo vivenciada, no sentido de necessitar permanecer em quarentena dentro da Embarcação, no porto de Aracaju, após o navio ser atracado, juntamente com outros tripulantes, já que se encontravam acometidos de covid-19, com sintomas que não tiveram agravamento, sendo eles relatados pelo Demandante como tosse, coriza e ausência de paladar, retrata a situação de calamidade em que o mundo se encontrava, no início da pandemia, abril de 2020, em que todas as orientações governamentais eram no sentido de isolamento social, vindo a Empresa, agindo com extrema razoabilidade, sem incorrer em ação culposa a ensejar reparação indenizatória, determinado, como já dito, que seus funcionários contaminados pelo coronavírus não desembarcassem, ao passo que promoveu o encaminhamento ao hospital, via SAMU, daqueles funcionários que se encontravam,

após avaliação médica, em estado grave, não se podendo deixar de destacar, ainda, a ausência de culpa da Empresa quanto à contaminação do Autor face todas as medidas de segurança que tomara uma semana antes do embarque, monitorando seus funcionários, informação esta que fora confirmada pelo próprio Reclamante nos seus relatos contidos na Exordial. Ante o aqui decidido no sentido de excluir da condenação o dano moral aplicado à Empresa no comando sentencial, resta prejudicada a análise do Recurso Obreiro quando se insurge em face do quantum do dano moral arbitrado, requerendo sua majoração para R\$ 80.000,00. Recurso Ordinário da Empresa a que se dá provimento. Recurso do Reclamante prejudicado. (TRT-20 00001590420215200008, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO, Data de Publicação: 28/04/2022).

Em contrapartida, em outro precedente, não foi considerada prudente a retirada de direito de um trabalhador pertencente ao chamado “grupo de risco” em permanecer trabalhando em *home-office*, de modo a resguardar a sua saúde e integridade física:

COVID-19. TRABALHADOR PERTENCENTE A GRUPO DE RISCO. DIREITO DE PERMANECER TRABALHANDO EM CASA. ARTIGO 468 DA CLT. O reclamante tem 61 anos e é portador de hipertensão. A reclamada publicou documento garantido que o autor, por pertencer a dois grupos de risco, poderia trabalhar de casa. Posteriormente, alegando que é empresa ligada a serviços essenciais (transporte de passageiros), revogou a publicação anterior e exigiu que o trabalhador voltasse ao trabalho nas estações de trem. A alteração em questão é unilateral e fere as previsões do artigo 468 da CLT, sobretudo porque feita em momento em que havia alta contínua do número de contágios e de mortes relacionados à pandemia. O interesse público relacionado à manutenção da saúde e vida da população deve prevalecer sobre o interesse no transporte, ainda que se reconheça a essencialidade deste e, por isso, atuou com razoabilidade e proporcionalidade a origem, ao determinar que o reclamante deve permanecer laborando em casa, até ser vacinado. Sentença mantida. (TRT-2 10000620920215020001 SP, Relator: PAULO SERGIO JAKUTIS, 4ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 07/07/2021).

Neste sentido, se o que se pretende do princípio da razoabilidade é o julgamento de problemáticas de forma equilibrada, de modo que análises de situações concretas sejam mais fáceis e objetivas (Rodriguez, 2000), arremata-se que a inconclusão do local do contágio impossibilitaria a caracterização da Covid-19 como doença ocupacional por ser orientação mais palpável à realidade vivenciada pela coletividade, que está suscetível a contaminar-se pelo vírus, mesmo majoritariamente imunizada. Assim, seria desmedida a decisão do julgador que interpreta a norma sem verificar as circunstâncias contidas no caso concreto, desrespeitando o princípio da proporcionalidade.

6.1.3 Princípios da prevenção e da precaução

Os princípios da prevenção e da precaução são encontrados na Constituição e garantem a todos um ambiente equilibrado, de uso comum e fundamental à qualidade de vida, sendo dever da coletividade sua defesa e preservação (Brasil, 1988). Estes princípios, embora advindos do Direito Ambiental, são aplicados aos estudos laborais em virtude da necessidade

de antecipação aos riscos inerentes às relações de trabalho, proporcionando a adoção de medidas cautelosas para evitá-los (Zapater, 2020).

Explicam Belchior (2011) *apud* Gemignani e Gemignani (2012):

Explica Germana Parente Neiva Belchior (2011, p. 208 e ss.) que o princípio da prevenção exsurge expressamente do constante dos incs. II, III, IV e V do § 1º do art. 225 da CF/88. Consiste na adoção antecipada de medidas definidas que possam evitar a ocorrência de um dano provável, em uma determinada situação, reduzindo ou eliminando suas causas, quando se tem conhecimento de um risco concreto.

Já o princípio da precaução consiste na adoção antecipada de medidas amplas, que possam evitar a ocorrência de possível ameaça à saúde e segurança. Aponta para a necessidade de comportamento cuidadoso, marcado pelo bom senso, de abrangência ampla, direcionado para a redução ou eliminação das situações adversas à saúde e segurança.

A utilização dos princípios da prevenção e da precaução vão ao encontro do direito ao trabalho decente, posto que é dever do empregador zelar por um local de trabalho saudável, nos moldes da CLT e das normas regulamentadoras de saúde e segurança. Cite-se Delgado (2019):

(...) *Condições degradantes no ambiente de trabalho*: cabe ao empregador ofertar a seus empregados (e aos terceirizados também, quando houver) ambiente de trabalho hígido, regular, digno. Dispõe a Constituição que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225, caput), que é essencial à sadia qualidade de vida (art. 225, caput, CF/88). Com a sabedoria que tanto a caracteriza, esclarece a Lei Máxima que o meio ambiente do trabalho é parte integrante do conceito constitucional de meio ambiente (art. 200, VIII, CF/88). A CLT, por sua vez, informa que incumbe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, CLT), inclusive as diversas medidas especiais expostas no art. 200 da Consolidação e objeto de regulação especificada pelo Ministério do Trabalho, na forma do art. 155, I, da CLT e art. 7º, XXII, da Constituição (“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”). Nessa linha despontam as diversas NRs (Normas Regulamentadoras) do Ministério do Trabalho, aprovadas por Portarias Ministeriais, visando ao aperfeiçoamento dos vários tipos de meio ambiente do trabalho. (...)

É por este motivo que este trabalho parte da premissa de que a empresa atua com diligência e evita a contaminação de seus colaboradores pela Covid-19, especialmente na época em que a doença tinha o *status* de pandemia. Mesmo que para alguns setores da economia, como o comércio e o de serviços, a adoção de medidas de contenção à disseminação da doença tenha sido mais dificultosa, fato é que as companhias fizeram o que estavam ao seu alcance para auxiliar no espalhamento da Covid-19, seja aderindo ao *home-office*, seja antecipando férias individuais ou decretando férias coletivas (Bittencourt, 2020).

Os casos levados à Justiça do Trabalho para a verificação de enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional consideram a postura cautelosa do empregador como fator que impossibilita o deferimento desta caracterização, como demonstra o julgado abaixo:

COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. TELEVENDEDORA. ATIVIDADE DE RISCO COMUM. NEXO DE CAUSALIDADE NÃO DEMONSTRADO. Para que

seja reconhecida a responsabilidade do empregador pela doença ocupacional é necessário que fique comprovado o nexo causal entre a doença (Covid-19) e a prestação de serviço desempenhada em favor da ré. Nos casos em que a atividade desempenhada pelo empregado possui alto risco de contágio direto com o vírus presume-se a doença ocupacional, já nas atividades de risco comum cabe ao empregado comprovar que a contaminação se deu em razão de condições laborais inadequadas que possibilitaram a disseminação da Covid-19. No presente caso, não ficou comprovado o nexo causal entre a doença (Covid-19) e as atividades que a reclamante desempenhou em favor da reclamada, pois as provas coligidas aos autos demonstram que a reclamada adotou medidas preventivas para o combate da disseminação do vírus SARS-Cov-2, como fiscalização do uso de máscaras, disponibilização de álcool, veiculação de informações e orientação de seus empregados, empenhando-se em implementar, inclusive, comitê de prevenção ao Covid-19. Recurso da autora que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 00001110320215090121, Relator: ADILSON LUIZ FUNEZ, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/12/2021).

O princípio da prevenção no contexto da pandemia foi primordial e traduziu-se, dentre outros fatores, quando foi criado um arcabouço legal face à urgência sanitária, na tentativa de diminuir a rápida proliferação da Covid-19 e, conseqüentemente, o colapso do sistema de saúde (Nassar; Belmonte et. al, 2020).

No mesmo sentido, se desconsiderado o princípio da precaução, perder-se-ia a vida humana que, ao contrário da economia, que é plenamente recuperável. Com o prudente controle da catástrofe advinda da Covid-19, com a implementação de medidas de precaução para o combate quando do auge da pandemia, foi que se pode retornar, pouco a pouco, às atividades normais (Prata; Belmonte et. al, 2020; Lima, 2023).

Assim, uma vez que a companhia tenha aderido um posicionamento adequado perante a gravidade imposta pela Covid-19, principalmente à época de seu aparecimento e disseminação, em atenção aos princípios da prevenção e da precaução, ficaria impraticável se imputar natureza ocupacional à doença.

6.2 Nexo causal, concausalidade e da necessidade de perícia técnica

Para que se suscite a ocorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional, faz-se necessária presença do nexo causal ou, pelo menos, de concausalidade. Castro e Lazzari (2018) trazem a concepção destes requisitos:

O nexo causal é, portanto, o vínculo fático que liga o efeito (incapacidade para o trabalho ou morte) à causa (acidente de trabalho ou doença ocupacional). Decorre de uma análise técnica, a ser realizada, obrigatoriamente, por médico perito ou junta médica formada por peritos nesta matéria.

(...)

Equipara-se ao acidente de trabalho a chamada concausa, ou seja, a causa que, embora não tenha sido a única, contribuiu diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda de sua capacidade laborativa, ou produziu lesão que exija atenção médica para a sua recuperação – inciso I do art. 21 da Lei n. 8.213/1991 (...).

Assim, é essencial que, no caso concreto, seja realizada perícia técnica para se verificar eventual liame entre o acometimento pela doença e o exercício da atividade laborativa. Somente através deste procedimento, que é cumprido pelo médico do INSS, será possível verificar, seja administrativamente, seja pelo meio judicial, a decretação de que a moléstia foi oriunda do trabalho desempenhado (Castro e Lazzari, 2018).

A imprescindibilidade da perícia é encontrada na jurisprudência, sendo que este procedimento deverá conter todas as informações necessárias para a análise do julgador:

DOENÇA OCUPACIONAL. LAUDO PERICIAL. NECESSIDADE DE SEGURANÇA NO ESTABELECIMENTO DO NEXO, AINDA QUE CONCAUSAL. As informações técnicas necessárias para a elucidação da controvérsia devem ser satisfatórias, não se podendo corroborar conclusão pericial que se revela incompleta e insuficiente no que toca ao estabelecimento de nexo concausal entre a enfermidade e o trabalho exercido pelo empregado (art. 479 do CPC). (TRT-3 - RO: 00101637420185030042 MG 0010163-74.2018.5.03.0042, Relator: Ricardo Marcelo Silva, Data de Julgamento: 27/05/2020, Nona Turma, Data de Publicação: 01/06/2020).

A literatura médica faz importante ressalva que se refere à concausa: a chance de se existir uma condição anterior, coincidente ou subsequente ao aparecimento da doença alegada como de origem ocupacional. Detalha Gurfinkel (2018):

De forma bastante simplificada, concausa pode ser entendido como o conjunto de fatores preexistentes (anteriores), concomitantes (simultâneos) ou supervenientes (posteriores) ao processo patológico original, suscetíveis de agravar o curso natural de uma lesão. Trata-se da associação de alterações anatômicas, fisiológicas ou patológicas que existiam ou possam existir, desencadeando ou agravando um determinado processo.

Nas hipóteses das concausas ocupacionais, a doença ou agravamento liga-se ao trabalho, mas ocorre por múltiplos fatores, conjugando causas relacionadas ao trabalho, com outras, extralaborais. A literatura médica indica três grandes grupos de doenças e suas relações com o trabalho, dentro de uma classificação (Classificação de Schilling):

- Grupo I: Neste grupo se classificam as doenças que têm o trabalho como causa necessária. Aqui o trabalho é o agente causador, é um fator necessário em todos os casos semelhantes. Exemplos: intoxicação por chumbo e silicose;
- Grupo II: Aqui, o trabalho é um fator que pode contribuir, mas não é considerado causa necessária, ou seja, o trabalho pode, eventualmente, ser um fator de risco. Exemplo: varizes;
- Grupo III: Neste grupo o trabalho age como um fator para manifestação de uma patologia extralaboral já existente, porém latente, ou piorar a sua sintomatologia. Exemplo: doenças na coluna vertebral, dermatite de contato

Esta classificação deve ser utilizada tão somente de forma referencial e, para evitar a banalização do instituto, deve-se considerar que não basta que o trabalho tenha contribuído para as queixas do trabalhador, mas ser suficiente e adequado. Assim, quando a doença tem como causa um ou alguns fatores extralaborais, deve-se verificar se o trabalho atuou conclusivamente como fator contributivo para o adoecimento; se atuou comprovadamente como fator desencadeante ou agravante de doença preexistente ou, ainda, se indubitavelmente provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário. Somente com a resposta positiva e cientificamente provada a estes questionamentos é que se está diante da concausa laboral.

Há precedentes de tribunais trabalhistas que corroboram para o afastamento de configuração de moléstias como de natureza ocupacional em virtude das causas multifatoriais que levam ao acometimento do indivíduo, como é o caso do julgado abaixo ilustrado:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA DE ORIGEM MULTIFATORIAL SEM PROVA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL COM O TRABALHO. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. Ausente um dos elementos indispensáveis a gerar o dever de indenizar - nexo de causalidade e/ou concausalidade entre a doença e o trabalho prestado -, e tratando-se de doença de origem multifatorial, indevida a indenização por danos morais. Recurso da Reclamada a que se dá provimento. (TRT-18 - ROT: 00100493920215180002, Relator: EUGENIO JOSE CESARIO ROSA, 1ª TURMA).

No caso da Covid-19, esta verificação é imprecisa. Afinal, por conta da natureza da patologia, é inviável se imputar unicamente ao local de trabalho como causador do acometimento do empregado. Há diversos outros fatores que contribuem para o acometimento do indivíduo pela Covid-19, tornando-se impraticável a certeza do local que o adoeceu. Assim, a Covid-19 pode ser considerada como patologia multifatorial, ligada inclusive à suscetibilidade genética que contribui para a contaminação e agravamento (Raskin, 2022).

6.3 Incerteza do local de contágio, ônus da prova e decisão do Supremo Tribunal Federal

Como já mencionado em capítulo anterior, a Covid-19 é contraída pelas gotículas expelidas pelo indivíduo infectado no ar ou na superfície. A contaminação se dá pelo contato com pessoas infectadas e que, desta forma, acabam por disseminar a doença. Foi por este motivo que, no auge da pandemia decretada pelas autoridades sanitárias, foi determinado o *lockdown* e isolamento social, de modo a frear o espalhamento da Covid-19 (Silva et. al 2020).

Quando a moléstia surgiu, a população foi alertada sobre as formas de contaminação. Foi constatado que estar em locais fechados e/ou sem circulação de ar, como também ficar próximo a pessoas infectadas de forma prolongada aumentavam a predisposição do indivíduo de ser acometido pela Covid-19, sendo estes fatores determinantes para a adoção ao isolamento social (Pancini, 2021).

Diante da imprecisão acerca da contaminação pela Covid-19, quando se levanta a hipótese de que a doença pode ter se originado no trabalho, seja com a presença de nexo causal ou concausalidade, origina-se a discussão acerca do ônus da prova, elemento essencial para o deferimento ou não desta configuração pela Justiça do Trabalho.

Tanto o Código de Processo Civil (CPC) (Brasil, 2015), no artigo 373, como a CLT (Brasil, 2017), no artigo 818, estabelecem que pertencerá ao autor atestar os fatos constitutivos

de seu direito, enquanto deverá o réu comprovar a existência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos, de tal modo que as alegações do reclamante sejam desconstituídas.

O artigo 29 da MP 927 de 2020 estabelecia que trabalhadores acometidos pela Covid-19 não poderiam alegar o *status* ocupacional da doença, exceto se comprovado o nexo causal. Entretanto, o STF, no julgamento conjunto das ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 e 6354, suspendeu os efeitos do artigo 29 da MP 927 de 2020 por entender que esta norma iria de encontro a outros precedentes perfilhados pelo tribunal em outros casos, como se denota da ementa:

MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO DO TRABALHO. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020. MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO 6/2020. NORMAS DIRECIONADAS À MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. ART. 29. EXCLUSÃO DA CONTAMINAÇÃO POR CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ART. 31. SUSPENSÃO DA ATUAÇÃO COMPLETA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. SUSPENSÃO DA EFICÁCIA DOS ARTS. 29 E 31 DA MP 927/2020. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA LIMINAR. 1. A Medida Provisória 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), de modo a permitir a conciliação do binômio manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia. 2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Precedentes. 3. Não se mostra razoável a diminuição da atividade fiscalizatória exercida pelos auditores fiscais do trabalho, na forma prevista pelo art. 31 da MP 927/2020, em razão da necessidade de manutenção da função exercida no contexto de pandemia, em que direitos trabalhistas estão sendo relativizados. 4. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia dos arts. 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020. (STF - ADI: 6375 DF, Relator: MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 11/05/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 09/11/2020).

Faz-se relevante ilustrar trecho específico do inteiro teor do julgamento, mais precisamente parte do voto proferido pelo Ministro Luís Roberto Barroso. Ao acompanhar o entendimento do Ministro Alexandre de Moraes, o magistrado da Suprema Corte consignou nos autos o seguinte:

Outro ponto, Presidente, é o art. 29 da Medida Provisória. Aqui eu estou acompanhando o Ministro Alexandre de Moraes. Entendo que, ao considerar *ex vi legis* que os casos de contaminação pelo coronavírus não são considerados ocupacionais salvo a comprovação do nexo causal, se exige uma prova diabólica. Penso que a maior parte das pessoas que desafortunadamente contraíram a doença não são capazes de dizer com precisão onde, em que circunstância a adquiriram. Acho, pois, que é irrazoável exigir-se que assim seja. Portanto, estou declarando a inconstitucionalidade do art. 29.

Assim, as duas legislações (CLT e CPC) também preveem a possibilidade de inversão do ônus da prova quando existirem peculiaridades no caso concreto atinentes à impossibilidade ou dificuldade para a execução destes encargos às partes (Brasil, 2015; 2017). A mudança na regra de distribuição do ônus da prova no processo do trabalho advém do Código de Defesa do Consumidor (CDC), devendo estar presentes indícios de verossimilhança quanto às alegações daquele que afirma ser hipossuficiente para produzir provas e que estes meios estão em posse da parte contrária (Bouçinhas Filho, 2007).

De fato, em casos semelhantes à problemática aqui analisada, a jurisprudência do TST perfilha que imputar o ônus ao trabalhador de produzir provas que são de melhor acesso pelo empregador traduz-se em nítido desrespeito ao princípio da maior aptidão para a prova (Brasil, 2015). Contudo, ao contrário do que a decisão do STF leva a crer, em uma leitura preliminar, a Covid-19 não poderá ser configurada como doença ocupacional em toda e qualquer situação. Deve se levar em consideração o meio ambiente de trabalho do empregado e as medidas profiláticas tomadas pela empresa no combate à disseminação da doença:

COVID-19. ATIVIDADE DE RISCO INEXISTENTE. NEXO CAUSAL. NECESSIDADE DE PROVA. O fato de o STF ter suspenso a eficácia do art. 29 da MP 927/2020 (Os casos de contaminação pelo coronavírus [covid-19] não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal) não significa que a doença automaticamente será considerada ocupacional em todas as funções e todos os contratos. O STF suspendeu a eficácia do referido dispositivo ao julgar as ADI nº 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354. Contudo, a decisão do Supremo meramente permitiu que a natureza ocupacional da doença fosse imediatamente reconhecida, em situações que a justificassem. Entretanto, salvo nas hipóteses em que o trabalho é realizado sob altas condições de risco de contaminação, não há supedâneo jurídico para o reconhecimento do nexo causal sem provas. Recurso da autora a que se nega provimento. (TRT-2 10010961020215020004 SP, Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 06/04/2022).

Assim, comprovada a inexistência de elementos que confirmem irresponsabilidade empresarial na luta contra a Covid-19, não haverá o que se falar em caracterização da doença como ocupacional, mesmo com o resultado morte:

FALECIMENTO DO EMPREGADO. COVID-19. EQUIPARAÇÃO A ACIDENTE DE TRABALHO. INVIABILIDADE. A COVID -19 não se confunde com doença profissional nem com acidente do trabalho por equiparação, conforme disposição expressa do artigo 20, parágrafo 1º, alínea a, da Lei 8.213/91. Logo, sem que haja nexo de causalidade entre o trabalho desenvolvido pelo falecido trabalhador e a patologia por ele contraída, não há como obrigar a empregadora a reparar o dano para o qual não contribuiu. (TRT-3 - ROT: 00108562320215030052 MG 0010856-23.2021.5.03.0052, Relator: Antonio Carlos R.Filho, Data de Julgamento: 05/07/2022, Setima Turma, Data de Publicação: 05/07/2022).

Assim, garante-se segurança jurídica às decisões que versem sobre o tema, tendo em vista que a incerteza quanto ao local do contágio da Covid-19 pelo trabalhador poderia acarretar decisões equivocadas do Poder Judiciário, o que não é o ideal, especialmente no contexto de incertezas que teve a pandemia (Gemignani; Belmonte et. al, 2020).

6.4 Responsabilidade objetiva do empregador x Características da Covid-19: reflexões sobre os trabalhadores da saúde

Como já exposto neste trabalho, o trabalho de alguns profissionais foi fundamental para a contensão do espalhamento da pandemia, seja de forma direta ou indireta. Assim, médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, psicólogos, nutricionistas e demais trabalhadores da saúde foram essenciais para que a população acometida recebesse o tratamento devido.

Diante da potencialidade de contágio em virtude das atividades que exercem, até mesmo diante do que prevê o artigo 20, parágrafo 2º da Lei 8.213 de 1991, é possível se concluir, em um primeiro momento, que estes trabalhadores, caso tenham contraído a Covid-19, possam responsabilizar seus empregadores e requisitar em Juízo indenizações e o enquadramento da moléstia como de natureza ocupacional. Entretanto, do mesmo modo que os demais profissionais de outras áreas laborais, faz-se necessária a verificação da tomada de medidas por parte do empregador, de modo a proporcionar a proteção devida para eles. É o que detalha Grabois (2020):

Reconhecer o valor e abnegação dos profissionais de saúde é importante, mas não salvará suas vidas. A proteção adequada, essa, sim, pode reduzir seu risco de contágio, adoecimento e morte, assim como a transmissão da Covid-19 dentro dos serviços de saúde. Possivelmente, aqui, o ditado popular também caiba: melhor prevenir do que remediar.

(...)

Profissionais de saúde se contagiaram em casa e circulando em transporte coletivo? Sim, é possível, mas isso não explica a intensidade de seu contágio e adoecimento. Provavelmente, vamos encontrar respostas em como os profissionais de saúde se expõem durante o cuidado de pacientes da Covid-19 e como as instituições de saúde se organizam para cumprir sua missão de cuidar.

(...)

Os fatores contribuintes para aumentar o risco dos profissionais de saúde seriam, entre outros: trabalhar em ambientes de alto risco, falta ou uso inadequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs); não valorização da higienização das mãos nos cinco momentos preconizados pela OMS (problema antigo que, agora, tornou-se ainda mais grave); longas horas de plantão, e reconhecimento tardio ou baixa suspeição quanto à ocorrência da Covid-19 em sintomáticos respiratórios; além da sobrecarga de trabalho e estresse significativo. Também são fatores importantes a insuficiência ou inadequação de capacitações na prevenção de infecções associadas ao cuidado e a existência de ambientes com ventilação, refrigeração e exaustão inadequados, além de fluxos únicos de movimentação de pacientes sintomáticos e não sintomáticos, ambientes de cuidado sem área suficiente para o distanciamento mínimo seguro.

Assim, é importante rememorar que não apenas o acometimento pela Covid-19 era objeto de preocupação. A sobrecarga de trabalho dos trabalhadores da saúde foi algo extremamente debatido e noticiado (Albuquerque, 2021). Em pesquisa realizada em 2021, Buffon et. al. verificaram, em um hospital do Paraná, que, dos 89 profissionais de saúde entrevistados, a maioria laborava em mais de uma unidade de saúde (79,78%), especialmente em unidades de terapia intensiva (UTI) (30,34%). Deles, 52,81% mudaram de setor quando a pandemia iniciou, em março de 2020, e parte significativa teve sua carga de trabalho aumentada (74,16%).

Ademais, por mais que os hospitais, clínicas e demais estabelecimentos de saúde dispusessem dos insumos necessários à proteção dos profissionais de saúde, fato é que, no auge da pandemia, os EPIs necessários a esta segurança estavam em escassez, principalmente no setor público (Souza, 2020). Vedovato et. al. (2020) apontaram em seu estudo que a falta de anteparos desencadeava na utilização destes equipamentos de forma inadequada e, claro, em preocupação por parte dos trabalhadores. Ainda, as pesquisadoras apontaram que muitos destes profissionais sequer poderiam estar laborando durante a pandemia por fazerem parte do grupo de risco, seja por serem portadores de problemas cardíacos, respiratórios, imunodepressores, ou, inclusive, seja por estarem gestantes (Vedovato et. al., 2020).

Pelo exposto, surge a seguinte reflexão: ao invés de, automaticamente, por aplicação da Lei 8.213 de 1991, não seria prudente, de início, o magistrado analisar as condições as quais o trabalhador da saúde estava inserido? Oliveira (2020) relata em seu estudo:

Uma vez suspensa a eficácia jurídica do art. 29 mencionado, foi afastada a presunção legal no sentido de que a doença não tem natureza ocupacional. Então, o enquadramento como doença relacionada ou não ao trabalho será verificado considerando o caso concreto, as previsões contidas na Lei n. 8.213/1991 e os ajustes hermenêuticos decorrentes das singularidades dessa nova pandemia. Como indicado no julgamento da Corte Suprema, o grau de risco da exposição ao novo coronavírus, pela natureza da atividade do empregador, cria a presunção da etiologia ocupacional da Covid-19 em favor da vítima.

Por óbvio, os trabalhadores da saúde eram infinitamente mais expostos aos riscos da Covid-19 do que os demais, o que cria uma presunção de consequência lógica de culpa do empregador pelo adoecimento destes profissionais. Até mesmo pelo entendimento do STF consubstanciado no Tema 932 (Brasil, 2020), transcrito a seguir:

DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927,

PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais. 2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. 3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho. 4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade". (STF - RE: 828040 DF, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 12/03/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 26/06/2020).

Todavia, saliente-se o que Oliveira (2020) disse: ajustes hermenêuticos decorrentes do caos social ocasionado pela pandemia são necessários. A hermenêutica jurídica pode ser definida como o estudo e a sistematização dos processos lógicos de interpretação, integração e aplicação do direito (Coelho, 1981 *apud* Lobo, 2019). Logo, face o próprio dinamismo inerente ao direito laboral, que é reinterpretado diante das mudanças globais e adaptado à realidade imposta, torna-se imprescindível a parcimônia na aplicação da legislação, de modo que o julgador precise se ater aos indícios do caso concreto para que conclua seu raciocínio (Ghisleni, 2006).

A teoria da presunção de causalidade, por exemplo, poderia ser aplicada neste imbróglio. Construída por Mulholland (2010), Campos (2021) a aborda sobre sua aplicabilidade em artigo:

A teoria de presunção de causalidade traz duas hipóteses para a sua utilização, os casos que envolvem a responsabilidade civil objetiva (art. 927, § único do CC) e os danos em massa.

Para fins de aplicação da presunção de causalidade em sede de responsabilidade civil objetiva, são destacados os seguintes pressupostos: a ocorrência efetiva do dano, o risco da atividade desenvolvida e a impossibilidade objetiva da prova. Sobre este último pressuposto, deve ser registrado que não basta o mero obstáculo para a aquisição da prova, a dificuldade para sua obtenção deve ser elevada, para que, assim, o magistrado considere a presunção na formação do seu convencimento.

Já em relação à aplicação da teoria da presunção de causalidade para os danos em massa (danos difusos), a própria natureza dos interesses coletivos já demonstraria a dificuldade probatória inerente à multiplicidade causal normalmente presente em tais casos. Outrossim, a propagação dos efeitos do dano no espaço e no tempo também seria um fator que aumentaria a dificuldade probatória⁴⁹, possibilitando a

responsabilização dos ofensores de maneira presumida, mediante o ingresso de uma ação coletiva.

(...)

Então, para configurar a presunção de causalidade, o magistrado deverá, além de valer-se das regras de experiência comum (art. 335, CPC), identificar, concreta e quantitativamente, casos similares ao caso sob exame com o fim de estabelecer o liame causal de acordo com o percentual de incidência daquele efeito quando da ocorrência de determinada causa. Ou seja, por intermédio da probabilidade estatística, verifica-se se aquele efeito é uma consequência típica daquela causa.

Portanto, a imprecisão da prova de contaminação do trabalhador da saúde é elemento fundamental para aferição ou não do enquadramento ao *status* de doença ocupacional da Covid-19, especialmente se tomadas todas as providências por parte do empregador. Em que pese em minoria, é possível encontrar julgados neste sentido:

RECURSO ORDINÁRIO AUTURAL. DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. COVID19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Historiando o tratamento normativo acerca da possível caracterização da COVID19 como doença ocupacional, em 1º de setembro de 2020, foi publicada no Diário Oficial a Portaria no 2.309, que atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), e a COVID-19 fora incluída como doença ocupacional. No dia posterior à publicação, o Ministério da Saúde, por meio da Portaria no 2.345/20, revogou o ato acima mencionado. A suspensão dos efeitos da portaria ministerial decorreu de discussão sobre o enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional, que se arrasta desde a Medida Provisória no 927, de 22/3/2020, na qual se determinou que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. No dia 29/4/2020, por sua vez, o Supremo Tribunal Federal (ADI 6346) decidiu pela suspensão da eficácia do referido dispositivo legal, gerando compreensão de que a contaminação pelo vírus no ambiente laboral não pode ser presumida. Ou seja - se por um lado a COVID19 não pode ser excluída, automaticamente, do enquadramento como doença laboral, pela via reversa não pode, igualmente, ser tida presumidamente como tal. No caso dos autos, não há prova de negligência patronal no trato com situação pandêmica; de igual forma, não há como se comprovar que o contágio tenha efetivamente ocorrido durante o curso do labor - a COVID-19 é vírus de fácil transmissão, podendo haver contaminação em qualquer lugar onde a pessoa tenha transitado, sem ser, necessariamente, o ambiente de trabalho. Recurso a que se nega provimento. (Processo: ROT - 0000631-22.2020.5.06.0172, Redator: Sergio Torres Teixeira, Data de julgamento: 27/04/2022, Primeira Turma, Data da assinatura: 29/04/2022) (TRT-6 - ROT: 00006312220205060172, Data de Julgamento: 27/04/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 29/04/2022).

A rápida e imprecisa transmissibilidade intrínseca ao vírus da Covid-19 é inequívoca, não obstante a maior suscetibilidade dos trabalhadores da saúde à exposição à doença. Porém, o aumento da carga horária e, conseqüentemente, o estresse gerado pelo aumento exponencial de interações, é fator tão relevante quanto ao acometimento pela Covid-19 dos profissionais de saúde, e que deveria ser levado em consideração pelos julgadores (muito mais, inclusive, do que o adoecimento pela Covid-19 por estes trabalhadores) (Azevedo, 2022; Oliveira, 2020).

Até mesmo a possibilidade de sindicatos ingressarem ações coletivas, como substitutos processuais, de modo a garantir os direitos dos trabalhadores da saúde, é objeto de controvérsia

na jurisprudência. Há entendimentos divergentes: de um lado, entende-se que é necessária a verificação da exposição no caso concreto, bem como a conduta do estabelecimento patronal perante a pandemia; do outro, defende-se a existência de uma lesão comum a todos os substituídos, permitindo a atuação do sindicato (Brasil, 2021; 2023).

Conclui-se, portanto, que a maioria entende que os profissionais de saúde devem ter direito a indenizações, se acometidos pela Covid-19, pela interpretação da legislação e aplicação do entendimento do STF. Contudo, as peculiaridades do caso concreto devem ser analisadas e consideradas pelo julgador, além da própria atipicidade do imbróglio inerente à pandemia.

7 CONCLUSÃO

Finalizada a pesquisa, teve-se como fito a análise da possibilidade e viabilidade do enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional perante as variações que podem existir, principalmente em virtude da natureza da doença e o seu alto potencial de disseminação, bem como quando se constata que as companhias adotam uma postura adequada e protetiva, orientada pelas autoridades competentes.

Não se olvida que o regramento jurídico objetiva salvaguardar o trabalhador e, de modo específico, o que está alocado no serviço de saúde e demais atividades essenciais. Contudo, conclui-se que não podem ser ignoradas as peculiaridades decorrentes da crise sanitária que, ressalte-se, surgiu em um período de instabilidade socioeconômica no Brasil e no mundo.

Estas especificidades são confirmadas pelas alterações legislativas criadas para abarcar a necessidade de mudanças bruscas, mas fundamentais para a contenção do espalhamento da Covid-19. Ainda, as adaptações no desempenho do trabalho, através do *home-office* e da adoção e manuseio de equipamentos de proteção individual, bem como, posteriormente, o retorno gradual das atividades presenciais e início da campanha nacional de imunização, com a descoberta das vacinas, também denotam que a Covid-19 possui características que diferenciam das demais doenças que podem ser enquadradas como de natureza ocupacional.

Foi verificado que a observação da conjuntura pelo julgador pode possibilitar, inclusive, a flexibilização de direitos e interpretações distintas da norma, de modo a equilibrar obrigações das partes no contrato de trabalho. Apesar disso, nota-se que a jurisprudência se inclina para a aplicação da legislação sobre o tema, especialmente no que se refere aos trabalhadores da saúde. Assim, a Covid-19, para estes trabalhadores, em virtude da atividade que exercem, pode ser considerada uma doença ocupacional. Para os demais indivíduos, seria necessária uma análise de toda a conjuntura do trabalho desempenhado pelos trabalhadores.

Contudo, o que diferencia a Covid-19 de outras patologias é justamente a incerteza do local em que se contrai a doença. Afinal, trata-se de uma doença viral, com alto potencial de espalhamento. Por isso, arremata-se que é necessária uma verificação, caso a caso, de modo que não se pode concluir imediatamente que a Covid-19 foi contraída no ambiente de trabalho, mesmo se este for de alto potencial de contaminação, de modo que sejam evitadas decisões precipitadas e desacertadas.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

8.1 Textos digitais

ABUD, Carol de Oliveira; SOUZA, Luciano Pereira de. **A vacinação contra a covid-19 pode ser compulsória no Brasil? A questão jurídica e a disputa política**. Vigil Sanit Debate, Rio de Janeiro, "Rio de Janeiro, Brasil", v. 9, n. 4, p. 4–15, 2021. DOI: 10.22239/2317-269x.01856. Disponível em: <https://visaemdebate.incqs.fiocruz.br/index.php/visaemdebate/article/view/1856>. Acesso em: 12 set. 2022.

ALBURQUERQUE, Flávia. **Excesso de trabalho e pandemia podem desencadear síndrome de burnout** [Internet]. Agência Brasil. Brasília: Empresa Brasil de Comunicação, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-podem-desencadear-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 16 ago. 2023.

ALEXANDRE, Francisco Dion Cleberson. **A flexibilização e seus impactos nos direitos dos trabalhadores**. Salão do Conhecimento, 2016. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/7062/5827>. Acesso em: 12 set. 2022.

AMAZONAS. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Primeira Região (1. Turma). **Recurso ordinário ROT: 00003168620225110009**. Recorrente: Auto Ônibus Líder LTDA. Recorrido: Antonio Jorge Souza Conceição. Relator Desembargador David Alves de Mello Junior. Data de Publicação: 13 de março de 2023. Disponível em: <https://pje.trt11.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000316-86.2022.5.11.0009/2#09d72a7>. Acesso em 05 de jun. 2023.

AMAZONAS. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Primeira Região (3. Turma). **Recurso ordinário ROT: 00004802120225110019**. Recorrentes: Eliney Melo de Oliveira, Juliana Katherine de Oliveira Pequeno, Sergio Fonseca Pequeno. Recorrido: Procter & Gamble do Brasil S.A. Relator Desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes. Data de Publicação: 7 de março de 2023. Disponível em: <https://pje.trt11.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000480-21.2022.5.11.0019/2#fc11db2>. Acesso em 05 de jun. 2023.

AZEVEDO, Alexandre Rodrigues Inácio de. **Estresse ocupacional de trabalhadores da atenção primária à saúde no contexto da pandemia covid-19**. Escola de enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/41548>. Acesso em: 16 ago. 2023.

BARATA, Lurdes. **As epidemias e as pandemias na história da humanidade** [Internet]. Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa. Lisboa: Universidade de Lisboa, 2020. Disponível em: <https://www.medicina.ulisboa.pt/newsfmul-artigo/99/epidemias-e-pandemias-na-historia-da-humanidade>. Acesso em: 16 ago. 2023.

BARROS, Luiz Alexandre Moreira; LUCENA, Raphael Douglas de Freitas; GONDIM, Georgia de Melo Castro. **Análise da efetividade das políticas de restrição social para covid-19 no município de Fortaleza-CE**. J Bras Econ Saúde, v. 13, n. 2, p. 160-5, 2021. Disponível em: <https://jbes.com.br/images/v13n2/160.pdf>. Acesso em: 12 set. 2022.

BARROSO, Bárbara Iansã de Lima et al. **A saúde do trabalhador em tempos de covid-19: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional.** Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, v. 28, p. 1093-1102, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/7K494CxFTXtTtLsynkyJnjF/>. Acesso em: 12 set. 2022.

BELUTTO, Renan Martins Lopes. **O impacto da Lei nº 14.010/2020 na prescrição trabalhista.** Revista da Escola Judicial do TRT4, v. 2, n. 4, p. 173-193, 2020. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/97>. Acesso em: 12 set. 2022.

BERNAL, Henrique de Moraes et al. **Tendência das taxas de letalidade de covid-19 no mundo, entre 2019-2020.** Journal of Human Growth and Development, v. 30, n. 3, p. 344, 2020. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/jhgd/article/download/11063/6849/36083>. Acesso em: 12 set. 2022.

BEZERRA, Anselmo César Vasconcelos et al. **Fatores associados ao comportamento da população durante o isolamento social na pandemia de COVID-19.** Ciência & Saúde Coletiva, v. 25, p. 2411-2421, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10792020>. Acesso em: 12 set. 2022.

BIANCHINI, Guilherme. **Do distanciamento ao lockdown: saiba etapas do isolamento social** [Internet]. Estadão, 2020. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/saude/do-distanciamento-ao-lockdown-saiba-etapas-do-isolamento-social/>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BITTENCOURT, Viviane Seda. **Impactos da pandemia de Covid-19 novo coronavírus nas empresas e consumidores** [Internet]. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Economia (FGV IBRE), 2020. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/impactos-da-pandemia-de-covid-19-novo-coronavirus-nas-empresas-e-consumidores>. Acesso em: 12 set. 2022.

BORGES, Silvia Liberato; DINIZ, Carine Silva. **A pandemia do coronavírus e os impactos na legislação civil brasileira.** Direito Izabela Hendrix, v. 26, n. 26, 2021. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas-izabela/index.php/dih/article/view/2371>. Acesso em: 12 set. 2022.

BOUÇINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **A inversão do ônus da prova no processo do trabalho.** Revista Jus Navigandi. Teresina: v. 12, 2006. Disponível em: https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/boucinhas_-_a_inversao_do_onus_da_prova_no_processo_do_trabalho_-_jus_navigandi.pdf. Acesso em: 14 jul. 2022.

BOUÇINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Pandemia provocada pelo coronavírus: força maior ou fato do príncipe?** Revista LTr, v. 84, n. 5, mai. 2020. Maio: Legislação do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência, v. 5, p. 587-595, 2020. *E-book*. Disponível em: https://play.google.com/store/books/details/Armando_Casimiro_Costa_Revista_LTr_2020_A_gosto?id=fcErEAAAQBAJ. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL, Cristiane Indio do. **Brasil registra 657,1 mil mortes e 29,61 milhões de casos por covid-19.** [Internet]. Agência Brasil. Brasília: Empresa Brasil de Comunicação, 2022.

Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2022-03/brasil-registra-6571-mil-mortes-e-2961-milhoes-de-casos-por-covid-19>. Acesso em: 12 set. 2022.

BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA. **Anvisa aprova registro de vacina bivalente contra a Covid-19.** [Internet]. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/noticias-anvisa/2023/anvisa-aprova-registro-de-vacina-bivalente-contra-covid-19>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Decreto 10.422 de 13 de julho de 2020.** Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2020/decreto-10422-13-julho-2020-790411-norma-pe.html>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020.** Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística– IBGE. **Pandemia foi responsável pelo fechamento de 4 em cada 10 empresas com atividades encerradas.** [Internet]. Brasília: Agência IBGE de Notícias, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28295-pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-4-em-cada-10-empresas-com-atividades-encerradas>. Acesso em: 12 set. 2022.

BRASIL. **Lei complementar 101, de 4 de maio de 2000.** Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Lei 14.010, de 10 de junho de 2020. Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14010&ano=2020&ato=21ek3Z65EMZpWT9e3>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Lei 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114020.htm#view. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Lei 14.023, de 8 de julho de 2020. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para determinar a adoção de medidas imediatas que preservem a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública, durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114023.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Lei 14.043, de 19 de agosto de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos; altera as Leis nos 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e 13.999, de 18 de maio de 2020; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114043.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Lei 14.058, de 17 de setembro de 2020.** Estabelece a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do benefício emergencial mensal de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14058.htm#. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2242618>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória 944, de 3 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2242887>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória 959, de 29 de abril de 2020.** Estabelece a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do benefício emergencial mensal de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e prorroga a **vacatio legis** da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que estabelece a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2250977>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de

abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME**. Brasília, DF: Ministério da Economia. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/previdencia/dezembro/nota-tecnica-esclarece-sobre-caracterizacao-da-covid-19-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 07 de jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo coronavírus**. [Internet]. Universidade Aberta do SUS. Brasília: Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde e da Fundação Oswaldo Cruz, 2020. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 12 set. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Recomendações do Conselho Nacional de Saúde**. [Internet]. Conselho Nacional de Saúde. Brasília, [2020?]. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns>. Acesso em: 12 set. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Vacinação contra a covid-19 já teve início em quase todo o país**. [Internet]. Universidade Aberta do SUS. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/vacinacao-contr-a-covid-19-ja-teve-inicio-em-quase-todo-o-pais>. Acesso em: 12 set. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Protocolo de Manejo Clínico da Covid-19 na Atenção Especializada**. 1. ed. rev. Brasília: Ministério da Saúde, 2020. *E-book*. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manejo_clinico_covid-19_atencao_especializada.pdf. Acesso em: 12 set. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel nacional: covid-19**. [Internet]. Conselho Nacional de Secretários da Saúde. Brasília, 2022. Disponível em: <https://cieges.conass.org.br/paineis/listagem/situacao-de-saude-da-populacao/casos-e-obitos-covid-19>. Acesso em: 15 ago. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.999, DE 27 de novembro de 2023**. Brasília, DF: Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 01 de dez. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 6 – Equipamentos de Proteção Individual – EPI**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-6-nr-6>. Acesso em: 05 de jun. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTP nº 620, de 1º de novembro de 2021**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-620-de-1-de-novembro-de-2021-356175059>. Acesso em: 05 de jun. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica GT covid-19 n. 20/2020**. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-20-gt-covid-19-mpt-revisao-11-12-2020-5.pdf>. Acesso em: 05 de jun. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O trabalhador por aplicativo tem direitos?** Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-trabalhador-por-aplicativo-tem-direitos/@@display-file/arquivo_pdf#:~:text=DIFERENTE%20DE%20TRABALHADORES%3F,N%C3%A3o,pelas%20empresas%20que%20os%20contratam. Acesso em: 10 de jan. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Observatório de saúde e segurança no trabalho**. [Internet]. Ministério Público do Trabalho, [2023?]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>. Acesso em: 05 de jun. 2023.

BRASIL. Serviços e Informações do Brasil. **Brasil confirma primeiro caso do novo coronavírus** [Internet]. Brasília, DF. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus>. Acesso em: 04 dez. 2023.

BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA. **Anvisa aprova registro de vacina bivalente contra a Covid-19**. [Internet]. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/noticias-anvisa/2023/anvisa-aprova-registro-de-vacina-bivalente-contra-covid-19>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário 828040/DF**. Reclamante: Protege S/A - Proteção e Transporte de Valores. Reclamado: Marcos da Costa Santos. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Data de Julgamento: 12 de março de 2020. Data de Publicação: 26 de junho de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6375/DF**. Requerente: Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT. Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Marco Aurélio. Data de Publicação: 19 de agosto de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5890767>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6342/DF**. Requerente: Partido Democrático Trabalhista. Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Marco Aurélio. Data de Publicação: 11 de novembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5880968>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6344/DF**. Requerente: Rede Sustentabilidade. Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Marco Aurélio. Data de Publicação: 12 de novembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881143>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6346/DF**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Marco Aurélio. Data de Publicação: 12 de novembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881206>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6348/DF**. Requerente: Partido Socialista Brasileiro. Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Marco Aurélio. Data de Publicação: 12 de novembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881596>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6349/DF**. Requerente: Partido Comunista do Brasil e Outro(a/s). Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Marco Aurélio. Data de Publicação: 17 de novembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881597>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6352/DF**. Requerente: Solidariedade. Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Marco Aurélio. Data de Publicação: 11 de novembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881916>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6354/DF**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria - CNTI. Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Marco Aurélio. Data de Publicação: 11 de novembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5882545>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6586/DF**. Requerente: Partido Democrático Trabalhista. Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Data de Publicação: 7 de abril de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6033038>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6587/DF**. Requerente: Partido Trabalhista Brasileiro. Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Data de Publicação: 7 de abril de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6034076>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6370/DF**. Requerente: Partido dos Trabalhadores. Requerido: Presidente da República. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Data de Publicação: 30 de agosto de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5888248>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 898/DF**. Requerente: Rede Sustentabilidade. Requerido: Ministro de Estado do Trabalho e Previdência. Relator Ministro Roberto Barroso. Data de Publicação: 23 de novembro

de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6290927>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista AIRR: 1764-44.2013.5.03.0038**. Agravante: Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA. Agravados: Espólio de Lahyr Palleta de Rezende Tostes e outros e Benedito Rubens da Costa. Relatora Ministra Maria Helena Mallmann. Data de Julgamento: 20 de setembro de 2017. Data de Publicação: 20 de setembro de 2017. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1764&digitoTst=44&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão 2289/2021 - Plenário**. Unidade técnica: Secretaria de Controle Externo do Desenvolvimento Econômico. Relator Ministro André de Carvalho. Data da Sessão: 22 de setembro de 2021. Disponível em: https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*/NUMACORDAO%253A2289%2520ANOACORDAO%253A2021%2520COLEGIADO%253A%2522Plen%25C3%25A1rio%2522/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0/%2520. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Agravo interno em agravo de instrumento em recurso de revista Ag-AIRR: 00003993620205070025**. Agravante: Expresso Guanabara S.A. Agravado: Jose Rodrigues Alves. Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. Data de Julgamento: 03 de maio de 2023. Data de Publicação: 08 de maio de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000399&digitoTst=36&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=07&varaTst=0025&submit=Consultar>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Recurso de revista RR: 8902007820085090029**. Recorrente: Florentino Mendes de Oliveira. Recorrida: Comércio de Combustíveis 3 Irmãos LTDA. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Data de Julgamento: 30 de setembro de 2015. Data de Publicação: 9 de outubro de 2015. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=890200&digitoTst=78&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0029&submit=Consultar>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Recurso de revista RR: 10363620195090002**. Recorrente: Andreia Fatima dos Anjos. Recorrido: Gráfica e Editora Posigraf LTDA. Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. Data de Julgamento: 23 de novembro de 2022. Data de Publicação: 28 novembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0001036&digitoTst=36&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0002&submit=Consultar>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Recurso de revista RR: 00001145120205050493**. Recorrente: Uilton Pereira Melgaco. Recorrido: Viametro Transportes Urbanos LTDA. Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes. Data de Julgamento: 15 de março de 2023. Data de Publicação: 24 de março de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=C>

onsultar&conscsjt=&numeroTst=0000114&digitoTst=51&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0493&submit=Consultar. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de revista RR: 00024495520145020002**. Recorrente: Hamilton Lucas dos Santos. Recorrido: Companhia Do Metropolitano de São Paulo - Metrô. Relatora Ministra Margareth Rodrigues Costa. Data de Julgamento: 31 de maio de 2023. Data de Publicação: 02 de junho de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0002449&digitoTst=55&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0002&submit=Consultar>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 378**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>. Acesso em 05 de jun. 2023.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. **Súmula 72**. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/phpdoc/virtus/sumula.php?nsul=72>. Acesso em 01 de dez. 2023.

BUFFON, Viviane Aline et al. **Prevalence of burnout syndrome in health professionals during the covid-19 pandemic**. SciELO Preprints, 2023. DOI: 10.1590/SciELOPreprints.6079. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/6079>. Acesso em: 12 set. 2023.

BUTANTAN. **Entenda o que é uma pandemia e as diferenças entre surto, epidemia e endemia** [Internet]. Instituto Butantan. São Paulo: [2020?]. <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/entenda-o-que-e-uma-pandemia-e-as-diferencas-entre-surto-epidemia-e-endemia>. Acesso em: 12 set. 2022.

BUTANTAN. **A velocidade com que foi criada a vacina da covid-19 é motivo de preocupação? Especialista do Butantan responde** [Internet]. Instituto Butantan. São Paulo: [2021?]. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/a-velocidade-com-que-foi-criada-a-vacina-da-covid-19-e-motivo-de-preocupacao-especialista-do-butantan-responde>. Acesso em: 12 set. 2022.

BUTANTAN. **Além da covid-19, enfrentamos outra epidemia: a de fake news; saiba como se proteger desse “vírus”** [Internet]. Instituto Butantan. São Paulo: 2022. Disponível em: <https://butantan.gov.br/bubutantan/alem-da-covid-19-enfrentamos-outra-epidemia-a-de-fake-news--saiba-como-se-proteger-desse-%E2%80%9Cvirus%E2%80%9D>. Acesso em: 12 set. 2022.

BUTANTAN. **Não vacinados representam 75% das mortes por Covid-19, diz estudo brasileiro** [Internet]. Instituto Butantan. São Paulo: 2022. <https://butantan.gov.br/noticias/nao-vacinados-representam-75-das-mortes-por-covid-19-diz-estudo-brasileiro>. Acesso em: 12 set. 2022.

CAMPOS, Alan Sampaio. **A presunção do nexo causal: teorias e reflexões** [Internet]. Migalhas. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/354171/a-presuncao-do-nexo-causal-teorias-e-reflexoes>. Acesso em: 12 set. 2022.

CARMO, Eduardo Hage. TEIXEIRA, Maria Gloria. Vigilância em saúde: preparação, resposta às emergências de saúde pública e o enfrentamento da covid-19 no Brasil. In: FREITAS, Carlos Machado de; BARCELLOS, Christovam; VILELLA, Daniel Antunes Maciel (org.). **Covid-19 no Brasil: cenários epidemiológicos e vigilância em saúde**. Rio de Janeiro: Observatório Covid-19 Fiocruz, Editora Fiocruz, 2021. p. 289-301. *E-book*. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/zx6p9>. Acesso em: 15 set. 2022.

CANNAS, F. **A uberização do trabalho frente à pandemia de covid-19 no Brasil**. Revista direitos, trabalho e política social, [S. l.], v. 7, n. 13, p. 198–221, 2021. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/12393>. Acesso em: 10 jan. 2024.

CARVALHO, Carlos Antônio da Silva et al. **Saúde e segurança no trabalho: um relato dos números de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no Brasil (2012-2018)**. Brazilian Journal of Business, v. 2, n. 3, p. 2909-2926, 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/ojs/index.php/BJB/article/download/16488/13482>. Acesso em: 15 set. 2022.

CAVALCANTE, João Roberto et al. **Covid-19 no Brasil: evolução da epidemia até a semana epidemiológica 20 de 2020**. Epidemiologia e Serviços de Saúde, v. 29, n. 4, p. e2020376, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/ress/v29n4/2237-9622-ress-29-04-e2020376.pdf>. Acesso em: 12 set. 2022.

CHIAVEGATO FILHO, Luiz Gonzaga; PEREIRA JR, Alfredo. **LER/DORT: multifatorialidade etiológica e modelos explicativos**. Interface-Comunicação, Saúde, Educação, v. 8, p. 149-162, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-32832004000100009>. Acesso em: 01 dez. 2023.

CNN BRASIL. **Coronavírus: quais foram as últimas pandemias?** [Internet]. CNN Brasil. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/qual-foi-a-ultima-pandemia-mundial/>. Acesso em: 12 set. 2022.

COSSA, Guilherme Sartori et al. **Medidas de enfrentamento à pandemia da covid-19 e influência dos sistemas de saúde: uma análise comparativa entre Brasil, Itália e EUA**: 10.15343/0104-7809.202145379389. O Mundo da Saúde. São Paulo, v. 45, n. s/n, p. 379–389, 2021. Disponível em: <https://revistamundodasaude.emnuvens.com.br/mundodasaude/article/view/1173>. Acesso em: 14 jul. 2023.

CRUZ, Adriane. **A queda da imunização no Brasil**. Revista do Conselho Nacional de Secretários da Saúde, ano VII, num. 25, out., nov. e dez. de 2017. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.conass.org.br/biblioteca/pdf/revistaconsensus_25.pdf. Acesso em: 15 ago. 2022.

c

DE LA CRUZ, Maíra Guimarães Araújo; DUTRA, Renata Queiroz. **Atividades essenciais no contexto da pandemia da covid-19 e a centralidade do trabalho digno**. Política & Sociedade, v. 20, n. 48, p. 14-40, 2021. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/99941162/48343.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2022.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região (1. Turma). **Recurso ordinário TRT 00011454120205100017**. Recorrente: Ministério Público do Trabalho. Recorrido: Rádio e Televisão CV LTDA. Relator Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho. Data de Publicação: 27 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001145-41.2020.5.10.0017/2#d22d9cf>. Acesso em 05 de jun. 2023.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Sétima Região. **Petrobras é obrigada a emitir CAT a empregados infectados por covid-19** [Internet]. Vitória: 2022. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/o4869-petrobras-e-obrigada-a-emitir-cat-a-empregados-infectados-por-covid-19->. Acesso em 04 dez. 2023.

FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Superlotação durante primeira onda da pandemia aumentou o risco de morte para todos os pacientes internados, aponta estudo no Hospital das Clínicas** [Internet]. Universidade de São Paulo. São Paulo: 2022. Disponível em: <https://www.fm.usp.br/fmusp/noticias/superlotacao-durante-primeira-onda-da-pandemia-aumentou-o-risco-de-morte-para-todos-os-pacientes-internados-aponta-estudo-no-hospital-das-clinicas>. Acesso em 01 jul. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. *E-book*. Disponível em: https://play.google.com/store/books/details?id=gYRnDwAAQBAJ&rdid=book-gYRnDwAAQBAJ&rdot=1&source=gbv_vpt_read&pcampaignid=books_booksearch_viewport. Acesso em: 14 jul. 2022.

FICHTNER, Priscila Mathias. JESUS, Elaine Maria de. **A Covid-19, afinal, é uma doença ocupacional?** [Internet]. Consultor Jurídico. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-03/opinioao-covid-19-afinal-doenca-ocupacional/>. Acesso em: 12 set. 2022.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. In: VEIGA, Fábio da Silva; FINCATO, Denise Pires (org.). **Estudos de direito desenvolvimento e novas tecnologias**. Porto: Universidade Lusófona do Porto, 1. ed., 2020. p. 24-39. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf. Acesso em: 12 set. 2022.

FRANCO FILHO, Georzenor de Sousa. **Os principais impactos no mundo do trabalho decorrentes da pandemia da covid-19**. Revista Científica Disruptiva, v. 2, n. 2, p. 3-24, 2020. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/64497657/ABDT-IMPACTOS%20CORONA%20V%C3%84DRUS%202020.pdf>. Acesso em: 12 set. 2022.

FURLAN, Leonardo; CARAMELLI, Bruno. **The regrettable story of the “covid kit” and the “early treatment of covid-19” in Brazil**. The Lancet Regional Health–Americas, v. 4, 2021. Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lanam/article/PIIS2667-193X\(21\)00085-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanam/article/PIIS2667-193X(21)00085-5/fulltext). Acesso em: 12 set. 2022.

GAIA, Fausto Siqueira; MOARES, Camila Miranda de. **Prescrição e decadência na Justiça do Trabalho: releitura a partir da teoria tridimensional do direito ante o fato social da pandemia de Covid-19**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 2, p.

89-106, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/176134>. Acesso em: 12 set. 2022.

GAIDARJI, Camilla Hiraoka; NASCIMENTO, Tchoya Gardenal Fina do. **Depressão decorrente de assédio moral no ambiente de trabalho e a possibilidade de indenização**. Revista Eletrônica Acervo Científico, v. 42, p. e11470, 21 dez. 2022. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/cientifico/article/view/11470>. Acesso em: 01 dez. 2023.

GAMEIRO, Natália. **Covid-19: ponto a ponto sobre o novo coronavírus**. Fundação Oswaldo Cruz. Brasília: 2020. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/covid-19-ponto-a-ponto-do-novo-coronavirus/#:~:text=Os%20v%C3%ADrus%20respirat%C3%B3rios%20ficam%20alojados,da%20gravidade%2C%20mais%20nos%20pulm%C3%B5es>. Acesso em: 14 set. 2022.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. O vetor constitucional da segurança jurídica em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 113-122. *E-book*. Disponível em: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>. Acesso em 01 jul. 2020.

GHISLENI, Maria Salete Dalla Vecchia. **Flexibilização do direito do trabalho**. Centro, 2006. Disponível em: http://www.univates.br/media/graduacao/direito/FLEXIBILIZACAO_DO_DIREITO_DO_TRABALHO.pdf. Acesso em: 12 set. 2022.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região (1. Turma). **Recurso ordinário ROT: 00100493920215180002**. Recorrente: Redemob Consórcio. Recorrida: Jordana Alves Lemes. Relator Desembargador Eugenio Jose Cesario Rosa. Data de Publicação: 31 de maio de 2023. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010049-39.2021.5.18.0002/2#efc8ee4>. Acesso em 05 de jun. 2023.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região (1. Turma). **Recurso ordinário ROT: 00106487220215180003**. Recorrente: Ministério Público do Trabalho. Recorrida: Liderança Limpeza e Conservação LTDA. Relatora Desembargadora Iara Teixeira Rios. Data de Publicação: 09 de junho de 2022. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010648-72.2021.5.18.0003/2#a9a65f5>. Acesso em 04 de dez. 2023.

GOMES, Illana Cristina Dantas. **Princípios do direito do trabalho ante os novos paradigmas de uma sociedade mundializada: flexibilização é a solução?** Revista Científica da Escola de Direito da Universidade Potiguar. Natal, Ano 8, n.2 (abr./set.2015), p. 11-16, Edunp, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unp.br/index.php/juris/article/view/992>. Acesso em: 14 jul. 2023.

GONÇALVES, Eduardo. **As baladas do desacato à quarentena: festas no interior e praias lotadas** [Internet]. Veja, 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/brasil/as-baladas-do-desacato-a-quarentena-festas-no-interior-e-praias-lotadas>. Acesso em: 12 set. 2022.

GRABOIS, Victor. **Como reduzir o risco de contágio e morte dos profissionais de saúde.** Agência Fiocruz de Notícias. Opinião. Rio de Janeiro, 2020. 3 p. il. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/40999>. Acesso em: 14 jul. 2023.

GUIMARÃES, Raphael Mendonça et al. **Como a aceleração dos casos e óbitos, para além da tendência, explica a dinâmica da covid-19 no Brasil?** Fundação Oswaldo Cruz, 2020. Disponível em: https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/45066/2/nota_tecnica_aceleracao_casos_obitos.pdf. Acesso em: 12 set. 2022.

GURFINKEL, Valter. **A concausa nas perícias médicas trabalhistas** [Internet]. Médicos peritos. 2018. Disponível em: <https://www.medicosperitos.com.br/artigos/41/A-concausa-nas-pericias-medicas-trabalhistas>. Acesso em: 03 de ago. 2022.

JOHNS HOPKINS UNIVERSITY. **COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU)** [Internet]. Johns Hopkins University. 2020. Disponível em: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>. Acesso em: 03 de ago. 2022.

LANGMAID, Virginia. **Covid: não vacinados têm 97 vezes mais chances de morrer se comparados aos com reforço** [Internet]. CNN. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/covid-nao-vacinados-tem-97-vezes-mais-chances-de-morrer-se-comparados-aos-com-reforco/>. Acesso em: 03 de ago. 2022.

LIANG, Li-Lin et al. **Covid-19 vaccinations are associated with reduced fatality rates: evidence from cross-county quasi-experiments.** Journal of Global Health, v. 11, 2021. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8285768/>. Acesso em: 12 set. 2022.

LIMA, Claudio Márcio Amaral de Oliveira. **Informações sobre o novo coronavírus (covid-19).** Radiologia Brasileira, v. 53, num. 2, p. V-VI, 2020. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/42/52/47%3E>. Acesso em: 12 set. 2022.

LIMA, Graziela. **Trabalhador pode ser obrigado a se vacinar? Confira resposta na entrevista da semana.** [Entrevista concedida a] Tribunal Regional do Trabalho Da Vigésima Terceira Região. Tribunal Regional do Trabalho Da Vigésima Terceira Região, Cuiabá, 2021. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/trabalhadores-podem-ser-obrigados-se-vacinar-confira-resposta-na-entrevista-da-semana>. Acesso em: 14 jul. 2023.

LIMA, Luciana. **Fim do home office? Trabalho presencial cresceu no ano passado, diz pesquisa** [Internet]. Exame, 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/fim-do-home-office-trabalho-presencial-cresceu-no-ano-passado-diz-pesquisa/>. Acesso em: 14 jul. 2023.

LOBO, Jorge. **Hermenêutica, interpretação e aplicação do direito.** Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, n. 72, p. 125-146, 2019. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1344914/Jorge_Lobo.pdf. Acesso em: 14 jul. 2023.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office.** Caderno de administração,

v. 28, p. 71-75, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>. Acesso em: 14 jul. 2023.

MARIANO, Thaís. **relação da covid-19 e trabalho: uma revisão bibliográfica**. ENSP – Trabalhos de Conclusão de Curso – Residência Multiprofissional em Saúde do Trabalhador. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/58108>. Acesso em: 14 jul. 2023.

MARTINEZ, Luciano. POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavírus**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*. Disponível em: https://play.google.com/store/books/details?id=sO3cDwAAQBAJ&rdid=book-sO3cDwAAQBAJ&rdot=1&source=gbs_vpt_read&pcampaignid=books_booksearch_viewport. Acesso em: 10 jan. 2022.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Terceira Região (1. Turma). **Recurso ordinário RO: 00003394220215230006**. Recorrentes: Hospital e Maternidade São Mateus LTDA. e Ministério Público do Trabalho Recorridos: Os mesmos. Relatora Desembargadora Adenir Carruesco. Data de Publicação: 27 de junho de 2022. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000339-42.2021.5.23.0006/2#3b401a0>. Acesso em 04 de dez. 2023.

MEDANHA, Marcos Henrique. **A vacina é um EPI?** [Internet]. Melos ocupacional. [2021?]. Disponível em: <https://melos.com.br/a-vacina-e-um-epi/>. Acesso em: 12 set. 2022.

MEDEIROS, Gabriela Martino de. Impactos sociojurídicos da pandemia da covid-19 na legislação trabalhista: alterações de acordos judiciais e extrajudiciais trabalhistas homologados em situações de excepcionalidade. In: GUIMARÃES, Débora Soares; PALHARES, Paulo Henrique Franco (org.). **A excepcionalidade da pandemia de covid 19 e seus efeitos nas relações jurídicas**. Brasília: CEUB; ICPD, 2022. p. 162-236. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/16310>. Acesso em: 12 set. 2022.

MENEZES, Maíra. **Estudo com pacientes infectados reforça eficácia das máscaras contra a Covid-19** [Internet]. Fundação Oswaldo Cruz, 2020. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/estudo-com-pacientes-infectados-reforca-eficacia-das-mascaras-contracovid-19>. Acesso em: 12 set. 2022.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado da Saúde. **Pessoas não vacinadas têm 11 vezes mais chances de morrer por covid-19** [Internet]. Belo Horizonte: Secretaria de Estado da Saúde. 2022. Disponível em: <https://www.saude.mg.gov.br/cidadao/banco-de-noticias/story/16182-pessoas-nao-vacinadas-tem-11-vezes-mais-chances-de-morrer-por-covid-19#:~:text=por%20covid%2D19-,Pessoas%20n%C3%A3o%20vacinadas%20t%C3%A3m%2011%20vezes,de%20morrer%20por%20covid%2D19>. Acesso em: 12 set. 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (9. Turma). **Recurso ordinário RO: 00101637420185030042**. Recorrentes: Wilton Osvaldo Gomes da Silva e Mosaic Fertilizantes P&K LTDA. Recorridos: Os mesmos. Relator Desembargador Ricardo Marcelo Silva. Data de Julgamento: 27 de maio de 2020. Data de Publicação: 1º de junho de 2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010163-74.2018.5.03.0042/2#7378a77>. Acesso em 05 de jun. 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (7. Turma). **Recurso ordinário ROT: 00108562320215030052**. Recorrente: Lauanne Santos Rodrigues Pires. Recorrido: Companhia Industrial Cataguases. Relator Desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho. Data de Julgamento: 5 de julho de 2022. Data de Publicação: 5 de julho de 2022. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010856-23.2021.5.03.0052/2#cdee4a9>. Acesso em 05 de jun. 2023.

NADANOVSKY, Paulo. **Como interpretar os benefícios das vacinas contra a covid-19?** Informe ENSP, 7 jan. 2021. 6p. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/46811>. Acesso em: 14 jul. 2023.

NAHAS, Thereza C. **Doenças profissionais e trabalho seguro**. Revista do Instituto do Direito Brasileiro, n. 10, p. 11253-11269, 2014. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2013/10/2013_10_11253_11269.pdf. Acesso em: 12 set. 2022.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do covid-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da seguridade social e da de prevenção de riscos laborais**. Notícias Cielo, v. 10, 2020. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil_noticias_cielo_coronavirus.pdf. Acesso em: 14 jul. 2023.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais**. Notícias Cielo, v. 10, 2020. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil_noticias_cielo_coronavirus.pdf. Acesso em: 10 de jan. 2024.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Direito fundamental à prevenção em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 163-176. E-book. Disponível em: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>. Acesso em 01 jul. 2020.

NISHIOKA, Sérgio de Andrade. **A efetividade das vacinas contra a covid-19 cai com o passar do tempo, mas nem tanto quanto se pensa** [Internet]. Universidade Aberta do SUS, 2020. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/especial/covid19/markdown/506>. Acesso em: 17 set. 2022.

OLIVEIRA, Déborah Fernandes; MACIEL, Leonardo Meneses. **O impacto da pandemia nas relações de trabalho e a possibilidade da adesão do covid 19 como doença ocupacional**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 9, n. 3, p. 535–555, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i3.8745. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/8745>. Acesso em: 14 jul. 2023.

OLIVEIRA, Joana. **Hospitais particulares de São Paulo têm aumento de internações por covid-19 e dão alerta para segunda onda** [Internet]. El país, 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-11-11/hospitais-particulares-de-sao-paulo-registram-aumento-de-internacoes-por-covid-19.html>. Acesso em: 12 set. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Repercussões do enquadramento da covid-19 como doença ocupacional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 59-102, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/55768>. Acesso em: 14 jul. 2023.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Getting your workplace ready for covid-19** [Internet]. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>. Acesso em: 12 set. 2022.

OPAS – Organização Panamericana de Saúde. **Histórico da pandemia de covid-19** [Internet]. [2020?]. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 12 set. 2022.

OPAS – Organização Panamericana de Saúde. **Transmissão do SARS-CoV-2: implicações para as precauções de prevenção de infecção**. Resumo científico 9 jun. 2020. 2020. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52472/OPASWBRACOV1D-1920089_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 set. 2022.

OPAS – Organização Panamericana de Saúde. **OMS declara fim da emergência de saúde pública de importância internacional referente à covid-19** [Internet]. 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>. Acesso em: 06 de mai. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. **Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da covid-19**. Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 242, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6821>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

PANCINI, Laura. **Lockdown funciona? O que diz a ciência sobre as medidas de distanciamento social** [Internet]. Exame, 2021. Disponível em: <https://exame.com/ciencia/lockdown-funciona-o-que-diz-a-ciencia-sobre-as-medidas-de-distanciamento-social/>. Acesso em: 12 set. 2022.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região (5. Turma). **Recurso ordinário ROT: 00019766620215090669**. Recorrente: Seara Alimentos LTDA. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relatora Desembargadora Odete Graselli. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001976-66.2021.5.09.0669/1#c6572b5>. Acesso em 04 de dez. 2023.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região (6. Turma). **Recurso ordinário ROT: 00008432020205090670**. Recorrentes: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região e Banco Bradesco S.A. Recorridos: Os mesmos. Relatora Desembargadora Sueli Gil El Rafihi. Data de Julgamento: 8 de dezembro de 2021. Data de Publicação: 13 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000843-20.2020.5.09.0670/2#9add263>. Acesso em 05 de jun. 2023.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região (3. Turma). **Recurso ordinário ROT: 00001110320215090121**. Recorrentes: Sheila Daiane Schmidt de Pina Goulart e Prati,

Donaduzzi & Cia LTDA. Recorridos: Os mesmos. Relator Desembargador Adilson Luiz Funez. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000111-03.2021.5.09.0121/1#df2a881>. Acesso em 05 de jun. 2023.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (1. Turma). **Recurso ordinário ROT: 00006312220205060172**. Recorrente: Myrthes Hellen Santana Domingos. Recorrido: Instituto Alcides D' Andrade Lima. Relator Desembargador Sergio Torres Teixeira. Data de Julgamento: 27 de abril de 2022. Data de Publicação: 29 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000631-22.2020.5.06.0172/2#2fdd445>. Acesso em 05 de jun. 2023.

PETRUCCI, Ana Carolina. **A apresentação do comprovante de vacinação pelos empregados e a LGPD** [Internet]. LGPD Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.lgpdbrasil.com.br/a-apresentacao-do-comprovante-de-vacinacao-pelos-empregados-e-a-lgpd/>. Acesso em: 12 set. 2022.

PODER 360. **Brasil é 14º em ranking de mortes proporcionais pela covid** [Internet]. 2022. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/brasil-e-12o-em-ranking-de-mortes-proporcionais-pela-covid/#:~:text=Apesar%20de%20ocuparem%20a%2018%C2%AA,do%20Our%20World%20in%20Data>. Acesso em: 01 de out. 2022.

PRATA, Marcelo Rodrigues; PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. Incidência do art. 62 da CLT em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 325-340. *E-book*. Disponível em: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>. Acesso em 01 jul. 2020.

PRAUN, Luci. **A espiral da destruição: legado neoliberal, pandemia e precarização do trabalho**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 18, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/xLpYsdjK4xWDWHkmkSVLFyf/?lang=pt>. Acesso em: 14 jul. 2023.

RASKIN, Salmo. **Suscetibilidade e resistência genética ao SARS-CoV-2 e COVID-19**. Bio Diverso. Porto Alegre, v. 2, n. 1, 2022. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/biodiverso/article/view/125764>. Acesso em: 14 jul. 2023.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região (10. Turma). **Recurso ordinário ROT: 01004457020215010023**. Recorrentes: Sindicato dos Enfermeiros do Rio de Janeiro e Casa de Saúde Grajau LTDA. Recorridos: Os mesmos. Relatora Desembargadora Alba Valeria Guedes Fernandes da Silva. Data de Julgamento: 26 de abril de 2023. Data de Publicação: 12 de maio de 2023. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100445-70.2021.5.01.0023/2#510b1a8>. Acesso em 05 de jun. 2023.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. Interpretação jurídica em tempos de pandemia. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 75-88. *E-book*. Disponível em: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>. Acesso em 01 jul. 2020.

SÁ, Dominichi Miranda de. **Especial covid-19: os historiadores e a pandemia** [Internet]. Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro: Casa de Oswaldo Cruz, 2020. Disponível em: <https://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html>. Acesso em: 12 set. 2022.

SANARMED. **Linha do tempo do Coronavírus no Brasil** [Internet]. Sanarmed, 2020. Disponível em: <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>. Acesso em: 12 set. 2022.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região (3. Câmara). **Agravo de instrumento em recurso ordinário AIRO 0000786-02.2020.5.12.0061**. Agravante: Carina da Silva. Agravado: Koch Hipermercado LTDA. Relatora Desembargadora Quezia De Araujo Duarte Nieves Gonzalez. Data de Publicação: 22 de julho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000786-02.2020.5.12.0061/2#dd5c46c>. Acesso em 05 de jun. 2023.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região (6. Câmara). **Recurso ordinário RORSum: 00002159820225120016**. Recorrente: Daniel Barbosa Viana. Recorrido: Orbenk Servicos de Seguranca LTDA. Relatora Desembargadora Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert. Data de Publicação: 22 de agosto de 2022. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000215-98.2022.5.12.0016/2#287427f>. Acesso em 05 de jun. 2023.

SANTOS, Maristane Aparecida Pinheiro et al. **Código de ética: os elementos essenciais na visão de uma empresa do setor sucroalcooleiro do interior de São Paulo**. Revista Gestão da Produção Operações e Sistemas, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 143, 2014. DOI: 10.15675/gepros.v0i1.1115. Disponível em: <https://revista.feb.unesp.br/gepros/article/view/1115>. Acesso em: 12 set. 2022.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (1. Turma). **Recurso ordinário TRT-2 10010961020215020004 SP**. Recorrente: Elisângela dos Aflitos Castetano. Recorrido: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Relator Desembargador Moises dos Santos Heitor. Data de Publicação: 6 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001096-10.2021.5.02.0004/2#9ffadf3>. Acesso em 05 de jun. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (11. Turma). **Recurso ordinário TRT-2 10005701220195020716 SP**. Recorrentes: Luciana dos Santos Lima e Rede D'or São Luiz S.A. Recorridos: Os mesmos. Relator Desembargador Flavio Villani Macedo. Data de Publicação: 20 de julho de 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000570-12.2019.5.02.0716/2#f590c13>. Acesso em 05 de jun. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (4. Turma). **Recurso ordinário TRT-2 10000620920215020001 SP**. Recorrente: Companhia de Trens Metropolitanos – CPTM. Recorrido: Ubiratan Pantera. Relator Desembargador Paulo Sergio Jakutis. Data de Publicação: 7 de julho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000062-09.2021.5.02.0001/2#9732821>. Acesso em 05 de jun. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (6. Turma). **Recurso ordinário TRT-2 10009780920205020444 SP**. Recorrente: Lucia Ferreira Alonso. Recorrido: Condomínio do Estanconfor Santos. Relatora Desembargadora Jane Granzoto Torres da Silva. Data de Publicação: 16 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000978-09.2020.5.02.0444/2#618bf3b>. Acesso em 05 de jun. 2023.

SÃO PAULO. **Decreto 64.959, de 4 de maio de 2020**. Dispõe sobre o uso geral e obrigatório de máscaras de proteção facial no contexto da pandemia da COVID-19 e dá medidas correlatas. São Paulo, SP: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2020/decreto-64959-04.05.2020.html>. Acesso em 05 de jun. 2023.

SÃO PAULO. **Decreto 61.149, de 17 de março de 2022**. Dispõe, nos termos do Decreto Estadual nº 66.575, de 17 de março de 2022, sobre a dispensa da obrigatoriedade do uso de máscaras ou de cobertura facial na Cidade de São Paulo, ressalvadas as situações que especifica. São Paulo, SP: Prefeitura de São Paulo. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-61149-de-17-de-marco-de-2022>. Acesso em 05 de jun. 2023.

SEBRAE. **Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office)** [Internet]. Portal Sebrae, 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em 07 de jun. 2023.

SENECHAL, Alexandre. **Coronavírus: afinal, pode ou não pode sair para correr ou pedalar na rua?** [Internet]. Veja, 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/coronavirus-afinal-pode-ou-nao-pode-sair-para-correr-ou-pedalar-na-rua>. Acesso em: 12 set. 2022.

SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio; VICENTE, Alana Emanuelle Plucinski; SANTOS, Letícia Maria Gonçalves. Impactos na saúde e na previdência social da classe trabalhadora derivados da legislação emergencial. In: MELO, Ezilda Melo; BORGES, Liza; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio (org.). **Covid-19 e direito brasileiro: mudanças e impactos**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 1 ed., 2020. p. 326-339. *E-book*. Disponível em: <https://biblioteca.cofen.gov.br/covid-19-e-direito-brasileiro-mudancas-e-impactos/>. Acesso em 07 de jun. 2023.

SERGIPE. Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Região (1. Turma). **Recurso ordinário TRT-20 00001590420215200008**. Recorrentes: Rene Augusto dos Santos Silva e Marlin Navegação S.A. Recorridos: Os mesmos. Relator Desembargador Josenildo dos Santos Carvalho. Data de Publicação: 28 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt20.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000159-04.2021.5.20.0008/2#8ed6208>. Acesso em 05 de jun. 2023.

SOUZA, Cleber. **SP: Sindicatos da saúde recebem queixa contra 40 hospitais por falta de EPI** [Internet]. Universo online, 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/31/por-falta-de-epis-para-profissionais-sindicatos-denunciam-hospitais-de-sp.htm>. Acesso em: 12 set. 2022.

SILVA, Bruno de Miranda Dias; CARVALHO, Rafael Nunes; CARVALHO, Thais Araújo. **O auxílio-doença no sistema previdenciário brasileiro**. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, [S. l.], v. 1, n. 2, 2019. Disponível em: <https://www.revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/18>. Acesso em: 1 dez. 2023.

SILVA, Lara Livia Santos da et al. **Medidas de distanciamento social para o enfrentamento da covid-19 no Brasil: caracterização e análise epidemiológica por estado**. Cadernos de Saúde Pública, v. 36, p. e00185020, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/gR6mkQmSqBHqvZb5YMNYjxD/>. Acesso em: 12 set. 2022.

SILVA, Nayara Ferreira Marques da. **As diferenças entre trabalho externo, teletrabalho e home office** [Internet]. Consultor Jurídico. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-26/opiniao-trabalho-externo-teletrabalho-home-office/>. Acesso em: 04 dez. 2023.

SILVA FILHO, Paulo Sérgio da Paz et al. **Vacinas contra coronavírus (covid-19; SARS-COV-2) no Brasil: um panorama geral**. Research, society and development, v. 10, n. 8, p. e26310817189-e26310817189, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/17189>. Acesso em: 12 set. 2022.

SILVA NETO, Manoel Jorge. A edição de medidas provisórias em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 199-208. *E-book*. Disponível em: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>. Acesso em 01 jul. 2020.

SOUZA, Aysha Jordhana Matias de; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães. **Os limites constitucionais da flexibilização jslaboral na pandemia do COVID-19**. Revista Científica UNIFAGOC, vol. 5, n. 1 (jan-jun 2020), 2020. p. 76-90. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/834>. Acesso em: 17 set. 2022.

STEVANIM, Luiz Felipe. **Uma vacina para a humanidade: da expectativa à realidade, os esforços para se chegar a uma vacina contra covid-19 acessível à população**. RADIS: Comunicação e Saúde, n.216, p.12-21, set. 2020. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/43683>. Acesso em: 17 set. 2022.

STRINGARI, Lorenzo Lyrrio et al. **Covert cases of severe acute respiratory syndrome coronavirus 2: an obscure but present danger in regions endemic for dengue and chikungunya viruses**. PLoS One, v. 16, n. 1, p. e0244937, 2021. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0244937>. Acesso em: 04 dez. 2023.

TUNHOLI, Murilo. **Doses falsas de vacina com registro no conectesús são vendidas via telegram** [Internet]. Tecnoblog, 2022. Disponível em: <https://tecnoblog.net/noticias/2022/03/14/doses-falsas-de-vacina-com-registro-no-conectesus-sao-vendidas-via-telegram/>. Acesso em: 12 set. 2022.

UCHÔA, Silvia Beatriz Beger; UCHOA, Bruno Beger. **Coronavírus (covid-19) – um exame constitucional e ético das medidas previstas na Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Cadernos de Prospecção, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 441, 2020. DOI: 10.9771/cp.v13i2.36163.

Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nit/article/view/36163>. Acesso em: 12 set. 2022.

VALENTE, Jonas. **Pesquisa revela aumento de pedidos de comida por app durante pandemia** [Internet]. Agência Brasil. Brasília: Empresa Brasil de Comunicação, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-12/pesquisa-revela-aumento-de-pedidos-de-comida-por-app-durante-pandemia>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

VEDOVATO, Tatiana Giovanelli et al. **Trabalhadores(as) da saúde e a COVID-19: condições de trabalho à deriva?** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 46, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/CHvhLDtkH8WPmSygjHZgzNw/?lang=pt>. Acesso em: 12 set. 2022.

VEIGA, Aloysio Corrêa da; SIVOLELLA, Roberta Ferme. *Dejà-vu* histórico, normatividade e sociedade em mutação: o Direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o covid-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 49-74. *E-book*. Disponível em: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>. Acesso em 01 jul. 2020.

YAMAZAKI, Larissa Lie. **Os reflexos da classificação da covid-19 como doença ocupacional no direito previdenciário**. Revista Brasileira de Direito e Justiça, v. 3, n. 1, 2019. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/direito/article/view/16278>. Acesso em 05 de jun. 2023.

ZAPATER, Tiago C. Vaitekunas. **Princípio da prevenção e princípio da precaução**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direitos Difusos e Coletivos. Nelson Nery Jr., Georges Abboud, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/356/edicao-1/principio-da-prevencao-e-principio-da-precaucao>. Acesso em: 12 set. 2022.

8.2 Obras físicas

AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de direito previdenciário**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

BALERA, Wagner. MUSSI, Cristiane Miziara. **Direito previdenciário**. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 23 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho esquematizado: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de direito previdenciário**. 12 ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

LEITÃO, André Studart. MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'anna. **Manual de direito previdenciário**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MONTEIRO, Antonio Lopes. BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

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

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado – volume 1, parte geral**. 3 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.