

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Silvana Da Silva Fernandes

DOENÇA OCUPACIONAL

Responsabilidade do Empregador Pelas Sequelas do Covid-19
em Trabalhadores do Setor da Saúde

Taubaté – SP

2022

Silvana Da Silva Fernandes

DOENÇA OCUPACIONAL

**Responsabilidade do Empregador Pelas Sequelas do Covid-19
em Trabalhadores do Setor da Saúde**

Trabalho de Graduação apresentado como exigência parcial para a obtenção do diploma de Bacharel em Ciências Jurídicas pela Universidade de Taubaté.
Orientador: Prof. Me. Luiz Arthur de Moura

Taubaté – SP

2022

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

F363d Fernandes, Silvana da Silva
Doença ocupacional : responsabilidade do empregador pelas sequelas do COVID19 em trabalhadores do setor da saúde / Silvana da Silva Fernandes. -- 2022.
55f.
Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2022.
Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências Jurídicas.
1. Doença ocupacional. 2. COVID19. 3. Sequela. 4. Trabalhador. 5. Direito do trabalho I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas. Curso de Direito. II. Título.
CDU - 349.2

Silvana Da Silva Fernandes

DOENÇA OCUPACIONAL

Responsabilidade do Empregador Pelas Sequelas do Covid-19 em
Trabalhadores do Setor da Saúde

Trabalho de Graduação apresentado
como exigência parcial para a
obtenção do diploma de Bacharel em
Ciências Jurídicas pela Universidade
de Taubaté.

Orientador: Prof. Me. Luiz Arthur de
Moura

Trabalho de Graduação defendido e aprovado em
____/____/____ pela comissão julgadora:

Prof. _____, Universidade de Taubaté.

Prof. _____, Universidade de Taubaté.

Dedico esse trabalho aos meus irmãos, sobrinhos, amigos em especial Maria Auxiliadora de Souza Veridiana da Silva Vitor e Roberta Grazielle Monteiro que inúmeras vezes me deram forças para não desistir me ajudando durante esses anos de faculdade, ao meu cônjuge Angelino Pereira Fernandes que é meu maior incentivador durante essa jornada que não foi fácil, me apoiando e me incentivando sempre. E logicamente, aos meus amigos, que se foram devido a pandemia e os que ficaram apesar das sequelas ainda atuam carinhosamente eles foram a razão pela qual escolhi o tema: DOENÇA OCUPACIONAL Responsabilidade do Empregador Pelas Sequelas do Covid-19 em Trabalhadores do Setor da Saúde, o profissionalismo incondicional deles sempre me motiva a ser uma profissional e ser humano melhor.

Em especial dedico, aos meus pais Sebastião da Silva e Juventina Da Silva (in memoriam), que infelizmente não poderão mais estar comigo fisicamente, mas sempre sonharam e ter uma filha importante.

Com todo amor, carinho e afeto obrigada a cada um de vocês.

AGRADECIMENTO

Agradeço inicialmente, a todos da minha vida pessoal, que indiscutivelmente me ajudaram a vencer todas as adversidades, pelas quais tive que passar, sempre me apoiando.

Agradeço, pelas oportunidades que tive de estagiar em diversos órgãos e poder conhecer profissionais distintos, com destaques em Roberta Grazielle Monteiro e Dra. Veridiana da Silva Vitor, que realizam os seus trabalhos com excelência e qual durante um período sempre me orientaram e me motivaram a procurar ser uma profissional cada vez melhor, sendo minhas mentoras.

Agradeço, ao meu orientador Prof. Me. Luiz Arthur que conduziu o presente trabalho com paciência e dedicação, sempre compartilhando o seu conhecimento e indicações de livros.

Agradeço, por fim, todo o corpo docente que foi fundamental no meu processo de formação profissional, em especial Professora Andrea Maricato, por tudo o que aprendi ao longo desses cinco anos de curso e a Instituição UNITAU.

Posso até não saber onde quero ir, mas sei exatamente onde não quero ficar, tudo passa e tudo pode ser tirado de mim... menos o conhecimento. Muitos querem e não podem, muitos podem, mas não querem, eu quis e pude por isso estou aqui.

Silvana S. Fernandes.

RESUMO

O trabalho apresentado buscou demonstrar as consequências jurídicas da pandemia do COVID-19, no âmbito trabalhista em nossa sociedade, com base no direito trabalhista e no direito previdenciário. Demonstrando os avanços legislativos executivos e judiciais na matéria, como forma de proteção ao trabalhador. Demonstramos através do direito comparado a existência precedente de legislação estrangeira, com aplicação direta aos trabalhadores e por vezes regulamentando os impactos no ambiente de trabalho e fora dele. Por fim, demonstramos os reflexos na vida do trabalhador através da legislação regulamentadora, com a evolução do Direito do Trabalho, e também, reflexos no Direito Civil e Previdenciário, ambos, como forma de amparar o trabalhador neste momento crucial de sua vida laboral. O Trabalho de Graduação foi feito em tópicos como forma de demonstrar adequadamente o que o assunto abordou, a atualização do entendimento judiciário, bem como a modernização jurídica que ocorreu de forma abrupta, é a razão pela qual a necessidade de regulamentação efetiva e conseqüentemente os efeitos da este regulamento no nosso ordenamento jurídico.

Palavras-Chave: COVID-19. Doença Ocupacional. Reflexos. Trabalhador.

ABSTRACT

The work presented sought to demonstrate the importance of the multispecies family in our society, based on mutual love and continuous coexistence between human and non-human animals, to form a family and extract from it the fruits of their deepest yearnings. Unfortunately, the national legislation is still precarious about animals, whether domesticated or not, while it treats them in the legislation as a thing, depriving them of their capacity to be subjects of law. We demonstrate through comparative law the previous existence of foreign legislation on the subject, with direct application to animals and sometimes regulating the coexistence between human and animal. Finally, we demonstrate the desired results through the legal regulation the society claims, with its direct effects on the custody and care of pets. Through the research carried out, we identified that the slowness of the Legislative Power in regulating the matter, led to a need for the Judiciary Power to act actively, deciding specific cases through the application of analogy. The Undergraduate Work was made in topics as a means to adequately demonstrate what the subject is about, the absence of legal regulation is the reason why the need for an effective regulation is imposed and, consequently, the effects of this regulation in our legal system.

Keywords: COVID-19. Occupational Disease. Reflexes. Worker.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 TUTELA CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR	12
2. 1 Amparo Legal pela CLT e Legislação Previdenciária das Doenças Ocupacionais	14
2. 2 Normas Técnicas Excepcionais em Decorrência da COVID-19.....	18
2. 3 Medidas Provisórias e Decretos Para Enfrentamento da Pandemia	21
3 NORMATIZAÇÃO ACIDENTÁRIA BRASILEIRA	24
3. 1 Acidente de Trabalho	24
3. 2 Acidente de Trajeto (<i>in itinere</i>)	26
3. 3 Doença Ocupacional	27
3. 4 Competência.....	29
4 COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL EM AMBIENTE HOSPITALAR	31
4. 1 Teoria Da Culpa na Contaminação por COVID-19 em Ambiente de Trabalho, Responsabilidade Objetiva ou Subjetiva.	32
4. 2 Nexo de Causalidade e Concausas	36
5 REFLEXOS JURÍDICOS DA CONTAMINAÇÃO E DE SUAS SEQUELAS	41
5. 1 Estabilidade Provisória no Emprego	41
5. 2 Dano Moral	43
5. 3 Danos Patrimoniais.....	46
6 CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho abordaremos o evento mundial COVID-19, declarada pela Organização Mundial de Saúde como, Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), tendo resultado em inúmeras mortes também sequelas por todo o mundo, todavia, sob a ótica do direito trabalhista e suas consequências jurídicas.

O trabalhador é o protagonista da evolução dos avanços da modernidade, isto porque, tais conquistas são resultados e inúmeros sacrifícios da classe trabalhadora. Esta produção de riquezas, que resultam em melhora considerável da vida da humanidade, depreendendo-se em total carga de mérito ao trabalhador.

Não seria outra a razão, que é de extrema relevância os estudos das doenças e dos acidentes a que se expõem os trabalhadores em sua atividade produtiva. A OIT¹ divulgou estudo no ano de 2003, onde um levantamento realizado apontou que ocorrem 270 milhões de acidentes por ano no mundo, o que corresponde a uma média de 740 mil por dia ou nove por segundo.

Em referência a este quadro apontado, podemos ainda listar que a cada ano, cerca de dois milhões de acidentes de trabalho resultam em óbito mundo a fora, o que equivale a quase quatro mortes por minuto.

As Leis e normas trabalhistas visão reduzir a laceração que ocorre cotidianamente no número de trabalhadores, que por vezes, tem sua vida laboral reduzida ou interrompida em resultado de acidentes de trabalho, acarretando uma

¹ MINISTÉRIO DA SAÚDE, 28/4 – **Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho e Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho**, Biblioteca Virtual em Saúde, 2021, disponível em <https://bvsmis.saude.gov.br/28-4-dia-mundial-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-e-dia-nacional-em-memoria-das-vitimas-de-acidentes-e-doencas-do-trabalho-2/#:~:text=No%20dia%2028%20de%20abril,e%20doen%C3%A7as%20relacionadas%20ao%20trabalho..> Acesso em 19 ago. 2022.

perca inestimável às famílias destes acidentados e prejuízo às empresas e para o governo, em suma, uma fatal tragédia à toda sociedade.

Deste modo, as baixas ocasionadas pelos acidentes de trabalho, também, em virtude das doenças ocupacionais, são indispensáveis o estudo do tema, como forma de melhor apresentar maneiras de redução de tais fatalidades, e de outro modo, garantia à estas vítimas e seus familiares, utilizando então como ferramenta o Direito do Trabalho.

Seguindo este entendimento, traçamos no primeiro capítulo, as tutelas do Estado descritas em nossa Carta Magna, juntamente com a evolução do nosso Estado de Direito, enquanto ente protetor dos trabalhadores. Atentando-nos ainda para toda legislação lançada até então em virtude da Pandemia por COVID-19.

Mais adiante, também iremos descrever de forma pormenorizada qual é o papel de atuação da Justiça do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Previdência Social, na regulamentação das consequências das doenças ocupacionais.

Neste mesmo momento, cumpre ressaltar que também devemos expor na presente monografia a atuação do Governo Federal, por intermédio do Ministério da Saúde e Ministério da Economia, conjuntamente ao olhar sempre vigilante do Supremo Tribunal Federal.

Já em nosso quarto tópico, pretendemos enfrentar a COVID-19 diretamente como doença ocupacional, concatenando, o surgimento desta patologia, em contraponto à atuação dos trabalhadores da área da saúde enquanto servidores de atividade essencial à toda sociedade, e assim, por conseguinte, a maior e mais exposta, ao vírus, classe de trabalhadores de nosso país. Demonstrando a evolução legislativa, e ainda, por parte do poder executivo, neste importante momento de nossa sociedade.

Importante ainda se faz ressaltar que, muito embora toda proteção promovida pelo Estado conjuntamente os empregadores, sempre temos as vítimas pela contaminação no âmbito do desenvolvimento de seu labor, e a estas dedicamos nosso quinto capítulo como forma de demonstrar mais apuradamente os reflexos jurídicos, como forma de consequência pela contaminação por COVID-19.

Deste modo, o trabalho que apresentamos neste momento fundamenta-se primordialmente no amparo ao trabalhador, quedando-se de abordar qualquer tema político ou antijurídico, ainda que este primeiro, norteou grande avanço em nosso país para a solução destas controvérsias, todavia, como há que se considerar, doutro lado, o tema político foi o causador de muitos retrocessos na salvaguarda de nossa sociedade em virtude da Pandemia por COVID-19.

Desta feita, nos ateremos apenas à celeuma jurídica da questão, como forma de abordar os avanços legais que garantiram ao trabalhador melhor amparo, e proteção à sua saúde, em outros casos fatais, a devida compensação à família.

2 TUTELA CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR

Seguindo o ensinamento de José Cairo Júnior², podemos afirmar que o Direito do Trabalho surgiu em decorrência da legislação acidentária, tendo em vista a necessidade de se lançarem leis que protegessem os obreiros das adversidades inerentes ao labor prestado, *in verbis*:

Pode-se dizer que o Direito do Trabalho teve origem nas leis de proteção e prevenção contra os infortúnios laborais. A enorme quantidade de empregados mortos e mutilados constituiu um dos principais motivos para o surgimento de uma legislação protecionista. Com efeito, o acidente de trabalho afastava o empregado de suas tarefas, gerando prejuízos para ele próprio, para sua família, para a sociedade e para a empresa, que deixava de contar com aquele empregado mais experiente.

O Código Comercial de 1850 editado no Brasil, trouxe consigo em seu art. 79 a garantia da manutenção dos salários por três meses contínuos, na eventualidade de que o trabalhador viesse a sofrer acidentes imprevistos e inculcados, lhe impossibilitando de exercer suas funções, sendo esta a primeira legislação que trouxe consigo a proteção aos trabalhadores até então.

Já com a vigência do Decreto Legislativo nº 3.724/1919, restou fixada a responsabilização por culpa do empregador, garantindo ao empregado a reparação por dano ou por ação ou omissão, negligência ou imprudência. Trouxe assim, um campo específico e diverso da atuação do direito privado e das regras trabalhistas até então existentes, pois diferentemente do Código Civil de 1916, onde até aquele momento se regiam as relações de trabalho, este Decreto Legislativo, fora editado especificadamente para dirimir as questões da classe dos trabalhadores.

O Decreto Legislativo nº 3.724/1919 foi a primeira legislação efetivamente acidentária, criando no direito brasileiro a teoria do risco profissional, ao passo que, talhou em nosso ordenamento as hipóteses de acidente-tipo e da doença profissional, determinando a responsabilidade do empregador ao pagamento das indenizações acidentárias.

² CAIRO JUNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 41.

Posteriormente a Constituição de 1934, inaugurou a proteção ao acidente do trabalho, como forma previdenciária em seu art. 121, §1º, aliena h, abordando em seu texto direitos como: assistência à gestante, descanso remunerado após o parto, criação da previdência, acidentes do trabalho e de morte.

Em seguimento a esta evolução dos direitos trabalhistas, o Decreto-Lei nº 24.637 de 1934, estendeu a proteção acidentária aos trabalhadores rurais, bem como ampliou o conceito de acidente para incluir as doenças profissionais atípicas, com embasamento na teoria do risco profissional.

Com a edição da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, por intermédio da DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, ocorreu o maior avanço em matéria trabalhista, isto porque, esta legislação dedicou espaços em seus textos para o trato específico das questões até então tratadas em leis esparsas, a saber; (Título II, Capítulo V) destinado apenas à segurança e à medicina do trabalho, que trata, dentre outros temas, dos equipamentos de proteção individual (Seção IV), das medidas preventivas de medicina do trabalho (Seção V) e das atividades insalubres ou perigosas (Seção XIII). Tendo sido complementadas mais adiante no tempo por meio da Lei nº 6.514/1977.

De maneira resumida, ainda ocorreram alterações na legislação acidentária, mas que, apenas aperfeiçoaram ou retrocederam na questão dos direitos trabalhistas, que aconteceram através da edição das seguintes legislações, Decreto 7.036, de 1944, que, dentre outras inovações, passou a proteger também os servidores públicos, Decreto-lei n. 293, de 28 de fevereiro de 1967, baixado por força do Ato Institucional n. 4, Lei 5.316/1967, que restabeleceu alguns dos dispositivos do Decreto-Lei nº 7.036, o Decreto-Lei nº 893 de 1969 que além de outras impropriedades, modificou o entendimento acerca de doenças do trabalho, cuja definição se encontrava na Lei nº 5.316/67, a Lei nº 6.195/1974 instituiu um regime rural de acidentes de trabalho. E por fim a com a Lei nº 6.367/76, que manteve o norte traçado pela Lei nº 5.316/67, melhorando, contudo, o conceito tanto de acidentes de trabalho quanto de concausas.

Todas estas legislações verteram na Constituição Federal de 1988, pois, todos estes avanços no trato da questão acidentária, determinaram que o Legislador

Constituinte, abordasse estas questões em forma de direitos fundamentais, tal com insculpido no art. 7º, XXVIII, também tratado no mesmo texto constitucional no art. 201, I, fixando o entendimento que independentemente da indenização devida por dolo ou culpa, adotava-se, cumulativamente, a teoria do risco empresarial, com a do risco social.

A este respeito, Castro e Lazzari³, em sua obra conjunta Manual de Direito Previdenciário explicaram que:

Na atual Constituição Federal, que incluiu os direitos sociais no Título destinado aos Direitos e Garantias Individuais, além da gama de vantagens atribuídas ao trabalhador, em seu art. 7º trata expressamente do acidente de trabalho no inciso XXVIII, in verbis: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa”; de normas de saúde, higiene e segurança, no inciso XXII: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”; redução dos riscos de doença e de outras normas de seguridade, previdência e assistência social.

Deste modo, podemos observar que a legislação trabalhista no tocante aos acidentes de trabalho e no trabalho, sofreu inúmeras alterações até o status atual que ostenta, observando sempre as necessidades evolutivas da sociedade e do mercado de trabalho.

2. 1 Amparo Legal pela CLT e Legislação Previdenciária das Doenças Ocupacionais

Nossa Carta Magna⁴ descreve que empregador possui obrigação de redução dos riscos inerentes ao trabalho, assim descrito no art. 7º, inciso II; que deve

³ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 437.

⁴ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 21 jul 2022.

ser combinado com o art. 225, caput, que trata do direito ao meio ambiente equilibrado; e art. 200, inciso VIII, que cuida da proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

A regra geral de aplicabilidade no ordenamento infraconstitucional se encontra no capítulo V da CLT⁵ — Da Segurança e Medicina do Trabalho — em especial no art. 157 da norma consolidada e seus incisos, que preveem que cabe às empresas:

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

Ainda no mesmo diploma legal, é descrita ainda em outros artigos, os demais deveres dos empregadores como medida de combate e prevenção das doenças ocupacionais, como se pode ver:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 169 - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

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

A Consolidação das Leis do Trabalho trás em seu bojo, as obrigações referentes aos empregadores, enquanto a Legislação Previdenciária abordada através da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, é o texto legal que aborda de forma abrangente todo o tema das Doenças Ocupacionais e os direitos garantidos aos trabalhadores.

⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1942. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

⁶ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

Neste sentido, a referida Lei trás em seu art. 20, a definição de Doenças Ocupacionais, como a enfermidade produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Insta então transcrever o texto legal, como forma de demonstrar de maneira cristalina a descrição dos casos qualificados no termo Doenças Ocupacionais:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

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

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Segundo os doutrinadores⁷ MONTEIRO e BERTAGNI, as doenças profissionais, conhecidas ainda com o nome de “idiopatias”, “ergopatias”, “tecnoapatias” ou “doenças profissionais típicas”, são produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar de determinada atividade, ou seja, são doenças que decorrem necessariamente do exercício de uma profissão.

Assim sendo, é imperioso que se comprove o nexo de causalidade com o trabalho com a alegada patologia, ocasionada pelo microtrauma que ocorre de forma cotidiana, gerando no indivíduo vulnerabilidade às suas defesas orgânicas, porquanto há uma relação de sua tipicidade, presumindo-se, por lei, que decorrem de determinado trabalho.

De maneira simplificada, a Doença Ocupacional é desencadeada no trabalhador, que durante o exercício de sua função desenvolve através do decurso de

⁷ MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**: conceito, processos de conhecimento e execução e suas questões polêmicas. 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

tempo uma lesão, a exemplo o escrevente que adquiriu tendinite, o soldador que desenvolveu catarata, o auxiliar de limpeza que sofre com LER, o trabalhador que levanta peso e sofre com problemas de coluna, entre outros.

Doutra feita, devemos ainda esclarecer que a Doença Ocupacional se difere da Doença de Trabalho, ao passo que, esta segunda está ao local de trabalho e aos agentes nocivos enfrentados pelo trabalhador, ou seja, o trabalhador que durante sua jornada está submetido à agentes biológicos ou físicos, desenvolve doença de Trabalho, a exemplo, o câncer que acomete trabalhadores de minas e refinações de níquel, as pessoas que trabalham em contato com amianto ou em proximidade com algo radioativo, os trabalhadores que sofrem de doenças pulmonares por estarem em contato constante com muita poeira, névoa, vapores ou gases nocivos, a surdez provocada por local extremamente ruidoso, entre outros.

A legislação previdenciária por ser turno, prevê prestações ao trabalhador que esteja impossibilitado de exercer suas funções em virtude da ocorrência de doença do Ocupacional, assim descritos no art. 18, *in verbis*;

Capítulo II

DAS PRESTAÇÕES EM GERAL

Seção I

Das Espécies de Prestações

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

I - quanto ao segurado:

- a) aposentadoria por invalidez;
- b) aposentadoria por idade;
- c) aposentadoria por tempo de serviço;
- c) aposentadoria por tempo de contribuição; (Redação dada pela Lei Complementar nº 123, de 2006)
- d) aposentadoria especial;
- e) auxílio-doença;
- f) salário-família;
- g) salário-maternidade;
- h) auxílio-acidente;
- i) abono de permanência em serviço; (Revogada pela Lei nº 8.870, de 1994)

d) aposentadoria especial;

e) auxílio-doença;

f) salário-família;

g) salário-maternidade;

h) auxílio-acidente;

i) abono de permanência em serviço; (Revogada pela Lei nº 8.870, de 1994)

II - quanto ao dependente:

- a) pensão por morte;

O trabalhador goza ainda de estabilidade provisória do emprego, nos termos do art. 118 da mesma Lei, ou seja, o trabalhador vítima de acidente de trabalho goza de estabilidade pelo período de 12 meses após a concessão do auxílio acidentário, independentemente da percepção do benefício acidentário concedido

pelo INSS. Dessa maneira, não pode ser dispensado de forma arbitrária ou sem justa causa, sendo a mesma inteligência aplicada nos casos de comprovado nexo de causalidade entre a patologia diagnosticada e a função exercida.

2. 2 Normas Técnicas Excepcionais em Decorência da COVID-19

Ainda que seja um assunto extenso e contando já com inúmeros estudos e publicações a respeito do surgimento e combate da COVID-19, antes de adentrarmos às normas técnicas publicadas para seu enfrentamento, faz-se necessário abordarmos de maneira sucinta, como forma de dar maior completude ao presente trabalho o histórico deste acontecimento.

Desta feita, há que se ressaltar que, o marco temporal se deu em 31 de dezembro de 2019, quando então a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China, que tratava-se de uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos.

Logo após, já em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam identificado um novo tipo de coronavírus, e que este já havia se espalhado por toda parte. Foi então classificado como a segunda principal causa de resfriado comum e, até as últimas décadas, raramente causavam doenças mais graves em humanos do que o resfriado comum.

Até o presente momento, sete coronavírus humanos (HCoVs) já foram identificados, sendo eles: HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63, HCoV-HKU1, SARS-COV (que causa síndrome respiratória aguda grave), MERS-COV (que causa síndrome respiratória do Oriente Médio) e o, mais recente, novo coronavírus (que no início foi temporariamente nomeado 2019-nCoV e, em 11 de fevereiro de 2020,

recebeu o nome de SARS-CoV-2), sendo ele o novo coronavírus é responsável por causar a doença COVID-19, segundo informações da Organização Pan-Americana de Saúde⁸ e da Organização Mundial de Saúde.

Deste modo, em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Tal decisão buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus.

Desde então o Ministério da Saúde, iniciou o trato da questão, buscando através de portarias, demarcar orientações e instruções para o enfrentamento do Estado de Emergência em Saúde Pública. Insta salientar que, neste trabalho apontaremos exclusivamente as normas que foram emitidas para o trato dos trabalhadores do setor da saúde, restando claro que, foram emitidas inúmeras outras portarias para as demais classes de trabalhadores.

A primeira nota regulamentação emitida pelo Ministério da Saúde, foi a PORTARIA CONJUNTA Nº 20, DE 18 DE JUNHO DE 2020⁹, que estabelecia as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais). Posteriormente alterada através da PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/MS Nº 17, DE 22 DE MARÇO DE 2022¹⁰.

Esta portaria, trazia em seu escopo através do seu Anexo I, as medidas necessárias a serem observadas pelas organizações visando à prevenção, controle e

⁸ OPAS, **Histórico da pandemia de COVID-19**, Organização Pan-Americana de Saúde <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2031%20de%20dezembro%20de,identificada%20antes%20em%20seres%20humanos>. Acesso em 25 de jul de 2022.

⁹ BRASIL. Ministério da Saúde - PORTARIA CONJUNTA Nº 20, DE 18 DE JUNHO DE 2020. **Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais)**, Brasília (DF); 2020 Jun 19. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>. Acesso em 05 de jul 2022.

¹⁰ BRASIL. Ministério da Saúde - PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/MS Nº 17, DE 22 DE MARÇO DE 2022, **Altera o Anexo I da Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020**, Brasília (DF); 2022 Abr 01. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mtp/ms-n-17-de-22-de-marco-de-2022-390294735>. Acesso em 05 de jul 2022.

mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 em ambientes de trabalho, de forma a preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores, os empregos e a atividade econômica.

Posteriormente em 28 de agosto de 2020, a Portaria nº 2.309¹¹, que atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), incluiu a Covid-19 como doença ocupacional. Tendo sido revogada através da Portaria nº 2.345¹² excluindo assim a Covi-19 da lista de doenças ocupacionais.

Todavia, em 29 de abril de 2021, o Supremo Tribunal Federal permitiu o enquadramento da contaminação pela Covid-19 como doença ocupacional. Já que a Covid-19, segundo o STF, pode ser tida como “doença ocupacional e, como tal, equiparável a acidente do trabalho, o trabalhador infectado têm, em tese, direito a auxílio-doença acidentário, o que lhe daria, também em tese, garantia de emprego de até 12 meses após a alta médica e direito ao retorno ao posto de trabalho”¹³.

Através do entendimento fixado através do julgado emitido pelo STF, não foi fixado o entendimento de que todo trabalhador infectado pela Covid-19 tenha sofrido um acidente do trabalho. A este exemplo, os trabalhadores que foram realocados em regime de trabalho em home office, podem se infectar pelo contato com um entregador de delivery no condomínio, dentro ou fora do horário de trabalho, o que torna extremamente difícil a prova do momento da infecção.

Assim sendo, certos casos, estabelece-se presunção *juris tantum* (relativa) em favor de certos empregados (médicos, enfermeiras, técnicos de laboratório, operadores de raio-x, maqueiros, motoristas de ambulância e demais atividades

¹¹ BRASIL. Ministério da Saúde - PORTARIA Nº 2.309, DE 28 DE AGOSTO DE 2020- **Altera a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), Brasília** (DF); 2020 Jun 19. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>. Acesso em 05 de jul 2022.

¹² BRASIL. Ministério da Saúde - PORTARIA CONJUNTA Nº 20, DE 18 DE JUNHO DE 2020. **Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais), Brasília** (DF); 2020 Jun 19. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>. Acesso em 05 de jul 2022.

¹³ MELO, Raimundo Simão de. **Covid-19 pode ser considerada doença do trabalho?**, ConsultorJurídico, 2021, disponível em <https://www.conjur.com.br/2021-ago-20/reflexoes-trabalhistas-covid-19-considerada-doenca-trabalho>. Acesso em 19 out. 2021.

hospitalares, coveiros etc.), cabendo a análise do nexo de causalidade em outros casos.

Em 11 de dezembro de 2020, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho publicou a Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, com regras para a análise do nexo causal entre a Covid-19 e o ambiente de trabalho para a concessão de benefício previdenciário.

2. 3 Medidas Provisórias e Decretos Para Enfrentamento da Pandemia

Seguindo a mesma dinâmica apresentada no subtópico anterior, trataremos também neste subtópico exclusivamente das legislações voltadas à saúde do trabalho, sendo elas do trabalhador da área de saúde.

De largada, imperioso se faz mencionar o DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020¹⁴, que reconheceu, 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.

Este decreto possibilitou a edição da MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020¹⁵, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para

¹⁴ BRASIL. Decreto Legislativo nº 6 de 2020. **Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 Mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 26 jul. 2022.

¹⁵ BRASIL. Medida Provisória nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020n. **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.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 Mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 26 jul. 2022

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.

Que em seu bojo, dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda de todos os trabalhadores. E no que se refere aos trabalhadores da área da saúde, trouxe algumas previsões, tais como: art. 7º suspensão das férias dos trabalhadores da área de saúde, por se tratar de funções essenciais, art. 26 prorrogação da jornada de trabalho, ou, adoção de escalas de trabalho suplementares, mediante acordo individual.

Todavia, a previsão de maior relevância foi constatada no art. 29 da referida medida provisória, que assim descrevia:

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

Tal previsão, foi objeto da já mencionada anteriormente decisão do Supremo Tribunal de Justiça nos autos do STF no RE 828.040¹⁶, de 19/3/2020, fazendo valer à responsabilidade objetiva do empregador. No referido julgado, a título de repercussão geral, a corte fixou a seguinte tese jurídica:

Decisão: O Tribunal, por maioria, fixou a seguinte 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", nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes (Relator), vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausente, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 12.03.2020.

Prosseguiu ainda o Plenário do STF, em sua decisão:

"Assim, o texto do artigo 29 da MP 927/2020, ao praticamente excluir a contaminação por coronavírus como doença ocupacional, tendo em vista que transfere aos trabalhadores o ônus de comprovação, destoa, em uma primeira análise, de preceitos constitucionais que asseguram direitos contra acidentes de trabalho (artigo 7º, XXVIII, da CF)".

¹⁶ BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Plenário) RE 828.040. Disponível em: **Superior Tribunal Federal**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em: 27 de jul 2022.

Desta feita, o artigo 29 da MP 927, portanto, não se mostrou razoável, de forma que entendeu o STF que estavam presentes os elementos necessários para a concessão de medida liminar para suspender sua eficácia, tendo o suspenso e aplicado o entendimento de que a COVID-19 de fato é uma das doenças ocupacionais.

Por sua vez, a Medida Provisória 927/2020, foi convertida na LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020¹⁷, que instituiu 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.

Durante sua conversão, a referida Lei não tratou sobre a COVID-19, como forma de doença ocupacional, haja vista, a decisão já proferida pelo Plenário do STF.

¹⁷ BRASIL. LEI Nº 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.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 06 jul. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm. Acesso em: 28 jul. 2022.

3 NORMATIZAÇÃO ACIDENTÁRIA BRASILEIRA

Podemos classificar o acidente de trabalho como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da alguma empresa, podendo ainda abranger os trabalhadores que laboram sob o regime especial da previdência social, para isto, basta que seja provocada lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause a morte, ou ainda a perda ou a redução da capacidade para o trabalho.

Esta descrição está em completa consonância com a já mencionada Lei 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, insta então descrever que, o acidente do trabalho é o gênero do qual são espécies o acidente típico e as doenças ocupacionais.

3.1 Acidente de Trabalho

Acidente de trabalho, também conhecido como acidente típico, em outra forma conhecida como acidente modelo, pode ser traduzido em um ataque inesperado ao corpo humano, que ocorre durante a jornada de trabalho, ocorrendo em razão de uma ação traumática, conhecendo-se perfeitamente o momento da lesão, ou seja, trata-se de acontecimento brusco, repentino, inesperado, externo e traumático, ocorrido durante a jornada de trabalho.

De certa forma, são acidentes evitáveis, sendo necessário que durante o labor, o empregado adote medidas de prevenção, tais como, como o uso de equipamentos de proteção individual (fornecidos obrigatoriamente pelas empresas).

O art. 19 da Lei 8.213/91, trás a definição legal para o termo, que se fundamenta em:

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

Contudo, observa-se que a definição legal não é suficiente para que se conceitue com precisão um acidente de trabalho, eis que tal definição não alcança as variadas hipóteses em que a incapacidade laborativa é consequência do trabalho prestado.

Diante dessa dificuldade conceitual, a lei definiu apenas o acidente do trabalho em sentido estrito, também denominado acidente típico ou acidente-tipo. No entanto, acrescentou dispositivo com sentido mais amplo, indicando outras hipóteses que se equiparam ao acidente típico para efeitos legais. Isso porque a incapacidade também pode surgir por fatores causais que não se encaixam diretamente no conceito estrito de acidente do trabalho, tais como: enfermidades decorrentes do trabalho; acidentes ou doenças provenientes de causas diversas, conjugando fatores do trabalho e extralaborais (concausas); acidentes ocorridos no local do trabalho, mas que não têm ligação direta com o exercício da atividade profissional; acidentes ocorridos fora do local da prestação dos serviços, mas com vínculo direto ou indireto com o cumprimento do contrato de trabalho e acidentes ocorridos no trajeto de ida e volta para o local de trabalho. Como se vê, o legislador formulou um conceito para o acidente do trabalho em sentido estrito, o acidente típico, e relacionou outras hipóteses que também geram incapacidade laborativa, os chamados acidentes do trabalho por equiparação legal. (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. p. 40.)¹⁸

Em complemento ao que, o art. 21, da Lei 8.213/91, também considera acidente de trabalho ocorrências ligadas ao trabalho que, embora não representem causa única, contribuem diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzam lesões que exijam atenção médica para a adequada recuperação.

Nesta mesma esteira, as doenças provenientes de contaminação acidental do empregado no exercício de atividade laboral, também podem ser classificadas como acidente do trabalho. O acidente sofrido pelo segurado, fora do local e do horário de trabalho, desde que na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa. Também na prestação espontânea de qualquer serviço à

¹⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 3. ed. ver., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2007.

empresa para evitar prejuízo ou proporcionar proveito a essa mesma empresa, ocorre ainda em casos que o trabalhador se desloca em viagem a serviço da empresa.

3. 2 Acidente de Trajeto (*in itinere*)

Não é necessário que o acidente de trabalho, tenha ocorrido durante o trabalho, mas também, em virtude do trabalho, a este respeito, Castro e Lazzari, asseveram que *“Acidente in itinere, ou de trajeto, é expressão utilizada para caracterizar o acidente que, tendo ocorrido fora do ambiente de trabalho, ainda assim se considera acidente de trabalho, pois decorrente do deslocamento do segurado entre sua residência e o local de trabalho, e vice-versa.”* (CASTRO; LAZZARI. p. 440)

Atualmente a lei nº 8.213/91, no seu art. 21, inciso IV, alínea d, retira a condição de que o meio de locomoção deva ser fornecido pelo empregador, abarcando os casos de acidentes que ocorram no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela com o veículo do trabalhador.

Por sua vez, a legislação não determina que o trabalhador tenha que realizar o percurso mais rápido nem qual o tempo estimado para a locomoção.

Entretanto, predomina a jurisprudência que o trabalhador deverá estar no trajeto normal, ou seja, no caminho habitual entre a residência, o local de trabalho e vice-versa, de forma direta e sem desvios ocasionais, para outros destinos. É óbvio que todo esse processo de deslocamento poderá sofrer alterações com relação ao tempo e ao trajeto, dependendo dos acontecimentos, como, por exemplo, greve do transporte público, passeatas com interrupção de vias públicas entre o trajeto do trabalhador etc.

Todavia, na doutrina, encontramos respaldo a pequenos e necessários desvios causados pelo trabalhado, conforme podemos extrair do ensinamento de Hertz Jacinto Costa¹⁹, conforme abaixo transcrito:

Não se considera desvio substancial de percurso, que viria a excluir a proteção do acidente in itinere, por exemplo, o ingresso em uma farmácia para a compra de medicamentos; o ingresso em um bar para comprar refrigerante; parada em uma escola do filho para atender chamado da Diretoria; passagem em um hospital para ver parente em estado grave, etc. Tais são desvios sem o peso necessário para descaracterizar a figura legal em estudo. Embora se cuide de desvios “por causas alheias ao trabalho”, não configuram causas eficientes justas a ponto de desproteger o trabalhador acidentado. Ao lado dos motivos de solidariedade social, colocam-se outros de conduta que não refogem aos padrões de normalidade da vida em sociedade, respeitados que devem ser os usos e costumes. (COSTA. p. 87)

Conforme podemos observar, muito embora a lei não preveja, a doutrina garante fundamentos protetivos a fim de abranger as variadas circunstâncias em que o trabalhador, em razão do serviço prestado, pode ser vítima de um acidente de trabalho ou de uma doença ocupacional.

3. 3 Doença Ocupacional

As doenças ocupacionais subdividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho.

Ressaltamos então que, Doença Profissional e a Doença do Trabalho podem ser reconhecidas oficialmente através das relações elaboradas pela Previdência Social, de acordo com a Lei nº 8.213/91, conforme redação dada pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999²⁰.

¹⁹ COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 2. ed. (ano 2006), 2. tir. Curitiba: Juruá, 2007.

²⁰ BRASIL. DECRETO No 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 30 jul. 2022.

No que concerne à Doença Profissional é oriunda da atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatia ou ergopatia. Como exemplo, podemos citar a silicose, doença pulmonar que acomete aqueles que trabalham em pedreiras ou em minas de carvão, ambientes nos quais propiciam o surgimento da silicose. Trata-se de moléstia profissional pois não é encontrada no meio da população em geral, mas unicamente naquele ambiente.

Por sua vez, Doença do Trabalho normalmente decorre das condições de agressividade existentes no local de trabalho, que agiram para acelerar, eclodir ou agravar a saúde do trabalhador. A Doença do Trabalho ocasiona quebra de resistência do organismo do trabalhador e aparecimento de uma doença que não tem no trabalho sua causa única e exclusiva.

Insta consignar que, diferentemente das hipóteses descritas pelo art. 21 da Lei nº 8.213/91, as doenças ocupacionais não são “equiparadas a”, mas apenas “consideradas” acidentes de trabalho, tendo em vista que estas últimas não equivalem, mas apenas “são um dos” acidentes de trabalho, na acepção genérica de acidente, sendo que esta consideração fundamenta-se em sua natureza acidental.

Isto ocorre em virtude da denominação que a Lei dá às doenças profissionais e doenças do trabalho, pois a doença ocupacional (ergopatia), ao contrário do que ocorre com o acidente-tipo, é um acontecimento lento e gradual cujas consequências jurídicas são idênticas ao deste último. É gênero uma espécie de doença profissional ou tecnopatia, na forma de doença do trabalho, também denominada de mesopatia.

Em relação ao nexo causal presumido entre doença e atividade, prescindindo-se, portanto, de comprovação de que a moléstia se instalou em consequência do modo como o labor é realizado, demonstrando a efetiva exposição à condição degradante ou ao agente agressor.

Devemos então excluir do conceito de Doença Ocupacional as doenças degenerativas, pois, conforme a dicção do §1º, do art. 20, da Lei nº 8.213/91, são inerentes a grupos etários, produzindo incapacidade laborativa, ou ainda, doenças endêmicas adquiridas por segurados habitantes da região em que tais males se

desenvolvam, salvo comprovação de que são resultantes de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

3. 4 Competência

Em relação à competência para dirimir litígios que versem sobre doenças ocupacionais, a Emenda Constitucional nº 45 de 2004²¹, quando definitivamente atribuiu à Justiça do Trabalho a competência para julgar estas ações, em alteração ao art. 114 da Constituição Federal, in verbis:

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
II as ações que envolvam exercício do direito de greve;
III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o ;
VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a , e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Assim sendo, a Emenda 45/2004, fixou a regra de que o julgamento das ações indenizatórias relativas a acidentes de trabalho e a doenças ocupacionais passou, definitivamente, para o âmbito de competência da Justiça do Trabalho, sendo que, os processos que já haviam transitado em julgado no juízo comum estadual ali

²¹ BRASIL. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2004, **Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 ago. 2022.

permaneceram para que se procedesse à correspondente execução. A orientação esposada pela EC 45/2004 alcançou, contudo, desde logo os processos em trâmite pela Justiça Comum que ainda não haviam sido sentenciados.

Todavia, no tocante aos casos de acidente no trabalho, a despeito da Emenda 45, o excelso Supremo Tribunal Federal e o Colendo Superior Tribunal de Justiça entenderam que, permaneciam atribuindo à Justiça Comum a competência para julgar tais lides. E no arrimo de sua decisão, as Cortes aduziram que teria de ter sido levado em conta é o fato de que, incontestavelmente, apenas por intermédio da Justiça Especializada seria possível proporcionar-se uma tutela jurisdicional mais adequada às vítimas de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais.

4 COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL EM AMBIENTE HOSPITALAR

Conforme abordamos de forma ampla anteriormente, é necessário para a constatação da doença ocupacional, que seja comprovado o nexo de causalidade entre o dano e o autor da lesão. Ou seja, é preciso prova de que o dano não existiria se as condições de trabalho dentro da empresa não tivessem ocorrido daquela forma. Se a ação agressiva da função laboral causa uma lesão direta ao empregado, diz-se que é causa do dano; se não for a causa direta do dano, mas contribuir para o seu aparecimento ou agravamento, diz-se que é uma concausa.

Muito embora o STF tenha decidido que a infecção pela Covid-19 é equiparável a acidente do trabalho não devemos presumir que todo trabalhador infectado tenha sofrido um acidente do trabalho. Há então que se aplicar a presunção *juris tantum* (relativa) em favor da classe dos empregados do setor da saúde, tais como, médicos, enfermeiras, técnicos de laboratório, operadores de raio-x, maqueiros, motoristas de ambulância e demais atividades hospitalares, coveiros etc.

Seguindo então esta premissa, podemos então considerar que não há presunção absoluta de que todo empregado com Covid tenha sofrido acidente do trabalho, assim sendo, para que seja afastada a responsabilidade civil em casos de atividades que não são consideradas de risco para os efeitos do art. 927 do Código Civil, o que não é o caso da área da saúde, a empresa teria que provar efetivamente que as medidas de segurança adotadas, foram eficazes, e que de fato o trabalhador não fora contaminado dentro ou durante do local o horário de trabalho.

Por sorte que, em atenção às especificidades das atribuições dos trabalhadores em ambiente hospitalar, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho publicou a Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME²², com regras para a análise

²² BRASIL. Ministério da Economia - Nota Técnica SEI nº 14127/2021/ME. **Orientações sobre a elaboração de documentos e adoção de medidas de segurança e saúde no trabalho, frente ao risco de contaminação por coronavírus no ambiente laboral. Portaria Conjunta SEPRT/MS nº 20, de 18 de junho de 2020, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), exames médicos ocupacionais, afastamento de trabalhadores, Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e COVID-19.** Brasília (DF); 2020 Jun 19. Disponível em <https://cbic.org.br/wp->

do nexa causal entre a Covid-19 e o ambiente de trabalho para a concessão de benefícios previdenciários.

Em termos, a nota aduz que a Covid-19 poderá ser considerada doença ocupacional dependendo do contexto em que tiver sido contraída, aplicando-se, em caso positivo, o disposto no §2º do art. 20 da Lei nº 8.213, de 1991, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente. Pode, ainda, vir a ser classificada como acidente de trabalho por equiparação se a doença decorrer de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (art. 21, III da Lei nº 8.213/91).

4. 1 Teoria Da Culpa na Contaminação por COVID-19 em Ambiente de Trabalho, Responsabilidade Objetiva ou Subjetiva.

Conceitualmente a culpa pode ser classificada como negligência, a falta de diligência (cuidado) necessária na observância de norma de conduta, isto é, não prever o que poderia ser previsível, porém sem intenção de agir ilícitamente e sem conhecimento do caráter ilícito da própria ação.

Concatenando as duas modalidades de responsabilidade (objetiva e subjetiva), no que se refere à contaminação de trabalhadores do setor da saúde por COVID-19, a natureza desta responsabilidade civil do empregador deveria ser, inegavelmente, subjetiva, haja vista o condicionante de culpabilidade contido no referido preceito (“quando incorrer em dolo ou culpa”). E, de fato, a responsabilidade civil do empregador, nestes casos, é, em regra, subjetiva, ou seja, a obrigação de reparar os danos morais e patrimoniais sofridos pelo empregado em razão de acidente

de trabalho está condicionada, além da configuração do nexo de causalidade, à comprovação do dolo ou da culpa do empregador.

Seguindo este entendimento, a responsabilidade civil subjetiva (com a possibilidade de adoção da teoria da culpa presumida), demonstrou que a aplicação da responsabilidade objetiva só deveria ocorrer se a atividade normalmente desenvolvida pelo empregador, por sua própria natureza, produz risco a seus empregados.

De melhor modo, o doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira²³, leciona que:

(...). Para acolhimento da indenização acidentária, uma vez constatada a ocorrência dos danos, passa-se à etapa seguinte para verificar-se se também ocorreu um ato ilícito (culpa do empregador) e, ainda, se há uma ligação necessária entre esse ato e o dano, isto é, um nexo de causalidade. Se o acidentado, autor da ação indenizatória, não comprovar a presença desses dois pressupostos, não terá êxito na sua pretensão. Como leciona o Desembargador Sérgio Cavalieri Filho, 'o conceito de nexo causal não é jurídico; decorre das leis naturais. É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado'. É até possível determinar a reparação de dano sem a constatação de culpa, em algumas hipóteses expressamente previstas (culpa objetiva), mas é inviável condenar, em qualquer hipótese, em que não se vislumbra o nexo causal. Para obter os direitos acidentários cobertos pelo seguro da Previdência Social, por exemplo, basta que se comprove o nexo causal do acidente com o trabalho do segurado. No entanto, para conseguir a reparação do direito comum (responsabilidade civil) é imprescindível que se comprove, além do nexo causal, a culpa ou dolo do empregador.

Deste modo, apenas com a complexidade que passou a existir nas relações de trabalho, foi que a doutrina e a jurisprudência passaram a entender que este modelo de responsabilidade, baseado exclusivamente na culpa não era suficiente para solucionar todos os casos existentes. Dando origem então ao modelo de responsabilidade que prescinde da culpa.

Podemos então traduzir que a responsabilidade objetiva, é, portanto, aquela que se imputa em razão de ato danoso, ilícito, ocorrido mesmo que sem culpa caracterizada. Onde por força do disposto no art. 2º da CLT, o empregador entendendo que atividade econômica que exerce gera uma situação de risco iminente

²³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. Ltr, São Paulo: LTr, 2002.

para o empregado, assume os riscos da execução independentemente de ter agido com culpa ou com dolo.

Através do estudo e confronto da doutrina, podemos perceber que, parte entende pela aplicabilidade da previsão contida no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, podendo somente responsabilizar o empregador quando este atua com dolo ou culpa, consagrando, portanto, a responsabilidade subjetiva: *“Se a Constituição estabeleceu como princípio a indenização devida pelo empregador ao empregado com base no direito comum, apenas quando aquele obrar com dolo ou culpa, não se pode prescindir desse elemento subjetivo com fundamento no art. 927, parágrafo único do Código Civil”*²⁴.

Doutro lado, se pensarmos pelo lado da responsabilidade objetiva, que se assenta na teoria do risco, segundo a qual basta o autor demonstrar o dano e a relação de causalidade, para o deferimento da indenização. Os riscos da atividade, em sentido amplo, devem ser suportados por quem dela se beneficia, no caso, o empregador.

Esta teoria da responsabilidade objetiva, se mostra interessante ao considerarmos as péssimas condições de trabalho advindas das instalações das repartições de saúde em nosso país, que coloca constantemente em risco a vida e a saúde de muitos trabalhadores da área de saúde, nesse quadro, muitas vítimas de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais não são reparadas pelo dano sofrido em decorrência da dificuldade de se provar ou o dolo ou a culpa do empregador.

Há ainda que se considerar, o cenário do âmbito laboral, pois, na medida em que se fundamenta na absorção dos riscos pelo empregador, já que é dele o interesse de produzir mais com menores custos, cabendo-lhe controlar e reduzir ao máximo os riscos a que, na busca do seu lucro, submete o trabalhador ao risco, assim a teoria do risco se impõe com extrema importância na análise do caso em concreto.

Por este lado, poderíamos justificar a responsabilidade objetiva sob a justificativa da existência de risco, na atividade empresária.

²⁴ STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. São Paulo: RT, 2004. p. 606.

Logo portanto, a responsabilidade objetiva não suprimiu e tão menos, revogou a aplicação da responsabilidade subjetiva, ao passo que, criou seu espaço de aplicação, convivendo com a aplicação da teoria subjetiva, pois ambas são necessárias para o enfrentamento das questões atinentes às relações trabalhistas, pois as situações em que a exigência da culpa represente um ônus excessivo ao trabalhador, o legislador oportunizou ao juízo da causa que aplique a responsabilidade que melhor amparar o trabalhador enquanto parte hipossuficiente da relação trabalhista.

Há então que se ressaltar, para que seja caracterizada a aplicação da responsabilidade objetiva, devemos nos atentar para as teorias do risco-proveito, risco profissional, risco excepcional, e a do risco criado.

Que são da melhor forma descritas por Oliveira²⁵, nos seguintes termos:

(...). Na teoria do risco-proveito, aquele que se beneficia da atividade deve responder pelos danos que seu empreendimento acarreta; quem se aproveita dos bônus deve suportar todos os ônus. (...) A teoria do risco profissional considera que o dever de indenizar decorre da atividade profissional da vítima, sendo que seu desenvolvimento está diretamente ligado aos acidentes de trabalho (...) A teoria do risco excepcional justifica o dever de indenizar, independentemente da comprovação de culpa, sempre que a atividade desenvolvida pelo lesado constitui-se em risco acentuado ou excepcional pela sua natureza perigosa (...) E a modalidade mais aceita e que supera o embaraço anterior é a do risco criado, porquanto não indaga se houve ou não proveito para o responsável; a reparação do dano é devida pela simples criação do risco.

A luz destas teorias, devemos enxergar a relação de causalidade entendida como o elemento que liga a conduta culposa ou risco criado ao dano suportado pelo empregado, sendo este o pressuposto de maior relevância para os elementos da responsabilidade, deste modo, o nexo causal é elemento indispensável para a configuração da obrigação de indenizar.

²⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. De Acordo com a Reforma Trabalhista Lei n. 13.467/2017**. 12ª Edição. Rev. Ampl e atual - Salvador: Editora Juspodivm. 2021.

4. 2 Nexos de Causalidade e Concausas

O requisito que liga o acidente de trabalho ou a doença ocupacional à ação ou à omissão do empregador encontra-se regulado no art. 186 do Código Civil quando menciona que *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*.

Como já mencionado anteriormente, o pressuposto da culpa pode, quando se utiliza a teoria do risco, ser eliminado, porém o requisito de nexo causal impõe-se como necessário e determinante para que a vítima possa ser ressarcida do dano, eis que, não havendo causa, não haverá obrigação de se indenizar.

Portanto, quando se fala em nexo causal em casos de acidente de trabalho e doença ocupacional, entenda-se que se trata do “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.”²⁶.

Desse modo, verificando-se que o obreiro foi vitimado por um acidente de trabalho ou acometido por uma doença ocupacional, deve-se investigar a existência de liame causal entre o acontecimento e a execução do contrato laboral. Demonstrado o nexo causal, consuma-se aquilo que se define como um acidente de trabalho nos termos previstos pela legislação²⁷, em contrapartida, inexistindo vínculo causal, não há que se buscar indenização.

A lei acidentária caracteriza o nexo causal de três formas diferentes: a causalidade direta, a concausalidade e a causalidade indireta.

²⁶ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 437.

²⁷ Lei nº 8.213/91 – Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Na primeira, “o nexos fica caracterizado quando o acidente ocorre ‘pelo exercício do trabalho a serviço da empresa’. Nota-se uma vinculação imediata entre a execução das tarefas e o acidente ou doença que afetou o empregado. O acidente típico e as doenças ocupacionais estão enquadrados nessa modalidade de nexos causal.”²⁸.

Todavia como já demonstrado anteriormente a exigência de nexos causal entre a contaminação pela COVID-19 durante a realização do trabalho do empregado da área de saúde foi superada pelo entendimento do Supremo Tribunal Federal.

Já, quando se trata das Concausas,

...o acidente continua ligado ao trabalho, mas ocorre por múltiplos fatores, conjugando causas relacionadas ao trabalho, com outras, extralaborais. O empregado, por exemplo, pode atuar como caixa bancário exposto a movimentos repetitivos e fazer serviços de digitação em casa, reforçando a possibilidade de adoecimento. Para constatação do nexos causal, basta que o trabalho tenha contribuído diretamente para o acidente ou doença.

Por fim, tem-se a causalidade indireta, hipótese em que

o fato gerador do acidente não está ligado a execução do serviço num sentido estrito, mas para oferecer maior proteção ao empregado a lei acidentária estendeu a cobertura do seguro aos infortúnios que só têm ligação de forma oblíqua com o contrato de trabalho. Podem ser enquadrados na causalidade indireta a agressão praticada por terceiros contra o empregado no local de trabalho; os acidentes decorrentes de desabamento, incêndio, casos fortuitos ou de força maior; os acidentes de trajeto, no deslocamento da residência para o trabalho ou destes para aquela etc.

Essa proteção diferenciada decorre da diversidade dos bens protegidos, de um lado os benefícios da infortunistica, de caráter eminentemente social, calcados na teoria da responsabilidade objetiva, na modalidade do risco integral e, do outro, as reparações da responsabilidade civil, cujo interesse protegido é individual.

Em contraponto a esta legislação e a doutrina aplicada, conforme já elucidado anteriormente o Plenário do Supremo Tribunal Federal, tratou e fixou seu entendimento da questão do nexos de causalidade.

O entendimento formado pelo STF foi de que, conforme já esposado anteriormente, foi no sentido de que, o art. 7º, XXVIII, da CF, estaria sendo violado. Ao passo que os direitos fundamentais do ser humano, que o texto que aduz ser

²⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. p. 132-133.

direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa, estariam sendo suprimidos com a exigência da demonstração do nexo causal.

Fora ainda pontuado que, exigir o ônus probatório por parte do empregado, tratar-se-ia de exigência de prova diabólica, posto que a maior parte das pessoas que desafortunadamente contraíram a doença sequer são capazes de dizer com precisão onde, em que circunstância a adquiriram.

Durante a fundamentação de seu voto, na ADI 6.342/29 (2020) o Min. Alexandre de Moraes entende ser incorreto o art. 29 da referida MP, de forma que justifica:

A norma em questão exclui, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, isto é, cabe ao trabalhador demonstrar que contraiu a doença durante o exercício laboral, denotando o caráter subjetivo da responsabilidade patronal.

(...). Assim, o texto do art. 29 da MP 927/2020, ao praticamente excluir a contaminação por coronavírus como doença ocupacional, tendo em vista que transfere aos trabalhadores o ônus de comprovação, destoa, em uma primeira análise, de preceitos constitucionais que asseguram direitos contra acidentes de trabalho (art. 7º, XXVIII, da CF). A norma, portanto, não se mostra razoável, de forma que entendo presentes os elementos necessários para a concessão de medida liminar. (Medida Cautelar na Ação direta de inconstitucionalidade nº 6.342 /DF – Distrito Federal p.56)

A luz deste entendimento, denota-se que aplicar a responsabilidade diretamente ao empregado, hipossuficiente, a demonstração de nexo, os magistrados entenderam que eximir-se o empregador de sua responsabilidade constitucional.

Em suma, o objetivo da suspensão do artigo questionado, não era atribuir severas indenizações aos empregadores, mas tão somente garantir que ao empregado, fossem garantidos elementos básicos de saúde, e meio ambiente, a fim de se preservar dignamente as relações de trabalho, e a vida.

Entretanto, ainda considerado a fundamentação utilizada pela maioria dos excelentíssimos ministros, apresentando voto completamente divergente, o ministro

²⁹ BRASIL SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Plenário) ADI 6.342. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754346856&prcID=5880968##%3E>. Acesso em: 18 de ago 2022.

Gilmar Mendes na ADI 6.342 (2020), votou no sentido de afastar as inconstitucionalidades alegadas, justificando para tal que:

Até o que se sabe, a título científico, a pandemia alastra-se com facilidade, exigindo rígidas medidas de controle sanitárias de asseio das mãos, evitando-se contato com vias áreas, além de distanciamento social de todos os cidadãos e isolamento dos contagiados, para se tentar evitar a propagação do vírus.

Não há como considerar previamente existente nexos técnico epidemiológico entre a atividade laboral e aqueles trabalhadores que venham a contrair o “coronavírus” (Covid-19), salvo para aqueles colaboradores que estão expostos a agentes nocivos em razão da sua própria atividade (profissionais que laboram em hospitais, prontos-socorros, ambulatórios etc.).

Além disso, diviso que os demais dispositivos da MP também passam pelo filtro da proporcionalidade em sentido amplo, de sorte que afasto as inconstitucionalidades alegadas. (Medida Cautelar na Ação direta de inconstitucionalidade nº6.342 /DF – Distrito Federal p.110)

Nesta linha, também se firmou o entendimento do ministro Marco Aurélio (relator) que de forma rudimentar destacou que a norma em questão atende aos ditames constitucionais.

Não obstante a fundamentação arguida pelos demais colegas da Corte, os ministros Marco Aurélio (relator) e Gilmar Mendes, apresentaram outra visão ao embate. Ao destacar que, a pandemia alastra-se com facilidade, e que a maior parte das pessoas que contraíram a doença sequer são capazes de dizer com precisão onde, em que circunstância a adquiriram, atribuir a responsabilidade entre a atividade laboral e a contaminação, desconsiderando o nexos técnico epidemiológico instituído na lei nº 11.430/2006, tratar-se-ia de clara ofensa não a somente um, mas vários dispositivos legais.

Ademais, torna-se necessário ainda, levar em consideração a exceção prevista no art. 20, § 1º, alínea “d” da lei n. 8.213/1991, cuja qual prevê a exclusão da doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolve.

De modo geral, várias são as indagações se a pandemia do coronavírus pode ser enquadrada como doença ocupacional ou não. Fatores como a culpa exclusiva da vítima, força maior, fato de terceiro, previsões legislativas, devem ser levadas em consideração para que se possa determinar a COVID-19 como ocupacional.

É certo que em todo empreendimento haverá risco de contaminação do empregado com a COVID-19, entretanto alguns vão oferecer mais riscos que outros.

Nesta senda Oliveira³⁰ destaca:

Determinadas atividades, pela sua natureza, colocam o trabalhador em contato ostensivo com o vírus ou com pacientes infectados, gerando maior probabilidade de contágio, mormente se não forem adotadas as medidas preventivas indicadas.

Deste modo, cabe aos empregadores observar e exigir com rigor o cumprimento das normas sanitárias, de saúde e segurança do trabalho pelos seus empregados, documentando todos estes procedimentos, a fim de afastar eventuais indenizações ou ao menos, reduzi-las.

³⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. De Acordo com a Reforma Trabalhista Lei n. 13.467/2017.** 12ª Edição. Rev. Ampl e atual - Salvador: Editora Juspodivm. 2021

5 REFLEXOS JURÍDICOS DA CONTAMINAÇÃO E DE SUAS SEQUELAS

Considerando todo o conteúdo que fora exposto acima, podemos chegar à conclusão de que, atualmente o empregador da área da saúde é responsável pela contaminação de seus funcionários durante a realização de suas tarefas funcionais, deste modo, surge o dever de indenizar o trabalhador por danos quer sejam eles patrimoniais ou extrapatrimoniais, dano moral e dano estético, podendo resultar ainda na estabilidade provisória no emprego.

Resta então quantificar o dano sofrido pelo trabalhador, haja vista constituir-se no objeto da obrigação de reparar, pois que, em não havendo dano, não há que se falar em responsabilidade civil: sem que se comprove prejuízo, não há indenização correspondente.

Podemos ainda considerar que acidentes de trabalho de menor gravidade, que não provocam afastamentos, nem deixam manifestas lesões (como o cumprimento de quarentena e retorno normal ao labor), não acarretam indenização.

Desta feita, a obrigação de indenizar só ocorrerá nos casos em que a contaminação pela COVID-19 cause algum tipo de dano ao empregado. Tal dano pode ser tanto material, moral ou estético.

E ainda mais importante que a obrigação de indenizar, há também os benefícios previdenciários, que garantem ao trabalhador uma segurança durante sua recuperação, e em casos mais extremos, a devida prestação pecuniária na eventualidade de invalidez parcial ou total, de forma permanente, ou ainda, em sua falta por óbito, o amparo à família.

5. 1 Estabilidade Provisória no Emprego

Com previsão no art. 118 da Lei 8.213/91, assegura ao trabalhador acidentado, uma estabilidade pelo prazo mínimo de 12 meses, após cessar o seu gozo de auxílio-doença, pela redação do referido dispositivo, podemos observar que, após constatada a doença ocupacional pela COVID-19, tendo esta acarretado em lesões que levou ao afastamento de suas funções com consequente percepção de auxílio-doença, é devido ao empregado a estabilidade, como se pode ver abaixo transcrito:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Este entendimento se dá em virtude de que, a teor do art. 20³¹ da mesma Lei a contaminação (covid-19) poderá ser considerada doença do trabalho com mais facilidade e, por via reflexa, gerar estabilidade provisória no emprego, haja vista que as doenças profissionais e/ou ocupacionais se equiparam a acidentes de trabalho.

A estabilidade em questão não é o direito de permanecer no mesmo local de trabalho e exercendo a mesma função. É garantia de que não poderá ser dispensado sem justa causa. Havendo necessidade de remanejamento por motivo de reabilitação profissional, ou por necessidade do serviço, sem que importe em violação do contrato e das regras de proteção ao trabalhador, a remoção do posto de trabalho é válida.³²

Considerando ainda que o entendimento do Supremo Tribunal Federal, conforme descrevemos no tópico anterior, vai no sentido de que, os trabalhadores que desempenham atividades de risco ou essenciais possuem a seu favor a presunção de que a doença foi contraída em função do exercício do trabalho, caracterizando-se, portanto, como doença ocupacional, sem que a necessidade do ônus probatório recaia sobre si.

³¹ Lei 8.213/91 - Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

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

³² CASTRO; LAZZARI. p. 458.

Cumprido destacar que a decisão do STF, em realidade, portanto, somente visou possibilitar a garantia da segurança e da estabilidade no emprego para trabalhadores das atividades essenciais que contraíram a COVID-19.

5. 2 Dano Moral

O Empregador também é responsável civilmente por ato ilícito ou abuso de direito de forma passível à indenização por danos materiais e morais. No que tange aos danos morais são aqueles que ferem o interior da pessoa, seu psicológico, bem como os direitos da personalidade, como o nome, a honra e a intimidade e ainda à sua integridade física ou o risco de que esta afronta lhe sobrevenha.

Na esfera dos profissionais da área da saúde, podemos classificar de primeira mão estas obrigações de indenizar moralmente em três formas distintas, ou seja, danos que resultaram em morte, danos que resultaram em contágio com seqüela posterior permanente ou temporária, e ainda, a mera exposição ao risco eminente de contágio já é fator gerador da obrigação de indenizar.

Podemos então destacar que, há os tipos de danos morais existentes, os chamados danos morais puros, que se configuram apenas com a situação ilícita ou abusiva, sendo dispensável a comprovação do dano. Pois se trata de situações graves e que ferem direito da personalidade diante de seus sérios efeitos e resultados indesejados. Os danos morais passíveis de indenização, por outro lado, não se confundem com o mero aborrecimento do dia a dia, que são apenas as situações que causam irritação, dissabor, chateação, não suficientes para retirar a vítima de sua normalidade diária.

Em nosso ordenamento jurídico é cristalino que os direitos da personalidade (art. 1º, III, da CF³³), de forma que, havendo qualquer dano que atinja estes direitos, estar-se-á diante do dano moral puro.

Neste mesmo contexto, a Constituição Federal previu, em seu art. 5º, X³⁴, a inviolabilidade da intimidade, honra, vida privada e imagem das pessoas, tendo o Código Civil, em seu art. 12³⁵, previsto a possibilidade de responsabilização civil nos casos em que haja lesão ou perigo de lesão a estes bens jurídicos fundamentais.

Com respaldo nestas previsões, é que a Justiça do Trabalho vem aplicando condenações morais em repartições de saúde por violar a dignidade de seus funcionários. Assim, de largada podemos demonstrar através da decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais³⁶, a obrigação de reparar moralmente a família de uma enfermeira que veio a óbito após contaminação por COVID-19 durante o desempenho de suas funções, conforme passamos a expor:

O TRT-MG traz hoje uma matéria especial que aborda aspectos da doença ocupacional no contexto da pandemia. Na sentença, a juíza reconheceu a Covid-19 como a doença ocupacional que provocou a morte da auxiliar de enfermagem. Apesar de ter comorbidades, ela não foi afastada do serviço pela empregadora. Acompanhe!

Uma instituição de saúde foi condenada a pagar indenização por danos morais de R\$ 150 mil à filha de uma auxiliar de enfermagem pela morte da mãe por Covid-19. A decisão é da juíza Alessandra Junqueira Franco, titular da Vara do Trabalho de Alfenas-MG.

A auxiliar de enfermagem trabalhava desde 1988 no hospital de propriedade da empregadora e faleceu em 2020, após o agravamento da Covid-19. Segundo apurou a magistrada, embora a trabalhadora

³³ Constituição Federal - **Art. 1º** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

³⁴ Constituição Federal - **Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

³⁵ Código Civil - **Art. 12**. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

³⁶ BRASIL - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO ESTADO DE MINAS GERAIS - Hospital é condenado a pagar indenização por danos morais de R\$ 150 mil em razão da morte de ex-empregada por Covid-19, Juíza Alessandra Junqueira Franco, Comarca Alfenas, **Portal TRT3**, 2022. Disponível em:

<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/hospital-e-condenado-a-pagar-indenizacao-por-danos-morais-de-r-150-mil-em-razao-da-morte-de-ex-empregada-por-covid-19>. Acesso em: 30 de ago 2022.

pertencesse ao grupo de risco, a empresa não providenciou afastamento da profissional em momento crítico da pandemia (2020).

Na análise da juíza, houve possibilidade concreta de que a doença que vitimou a empregada tenha sido adquirida no ambiente de trabalho, justamente pela exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho desenvolvido, nos termos previstos no artigo 20, item II, parágrafo primeiro, alínea “d”, da Lei 8.213/1991, aplicado ao caso, por analogia. Também foi considerado que a contaminação resultou das condições especiais em que o trabalho era executado e com ele se relacionava diretamente, de forma a configurar doença do trabalho, nos termos do artigo 20, item II, parágrafo segundo, da Lei 8.213/1991.

Houve o reconhecimento da responsabilidade da empregadora pelos prejuízos morais causados à filha da profissional, com a condenação da empresa à indenização pretendida.

“Não há como negar que o dano à filha da empregada falecida é evidente, à medida que o adoecimento da empregada, por Covid, acabou por conduzi-la à morte. As consequências danosas sob a ótica do relacionamento pessoal, familiar e social são óbvias, notadamente nos casos de contaminação pela Covid-19, atingindo diretamente o íntimo da filha e afrontando o patrimônio imaterial, cuja dor somente a pessoa envolvida sabe quantificar”, destacou a juíza na sentença.

A decisão se baseou no inciso X do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e nos artigos 186 e 927 do Código civil, que protegem a integridade moral da pessoa e asseguram a reparação no caso de violação dos direitos de personalidade.

Na matéria publicada pelo TRT3, ficou demonstrado que a MM. Juíza do Trabalho da cidade de Alfenas – MG, reconheceu que a morte da enfermeira se deu em virtude de contaminação durante seu labor, e que, a unidade hospitalar não proporcionou à trabalhadora que era do grupo de risco qualquer adequação para reduzir a possibilidade de contaminação.

Deste modo, o empregador foi condenado a reparação moral pela morte à família no valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais). A decisão se fundamentou ainda no fato de que, a dor suportada pela filha da enfermeira falecida, deveria ser encarada de forma ampla, abrangendo tanto os sofrimentos meramente físicos quanto os morais, propriamente. A empregadora apresentou recurso, que se encontra em trâmite no TRT-MG.

O risco eminente de dano por contaminação também é suscetível à condenação por reparação moral, tal como podemos observar na decisão proferida pela Min. Maria de Assis Calsing, relatora do caso no Tribunal Superior do Trabalho³⁷,

³⁷ BRASIL - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - Risco potencial garante indenização por dano moral a servente de hospital, Min. Maria Assis Calsing, Brasília, **TST**, 2022. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/risco-potencial-garante-indenizacao-por-dano-moral-a-servente-de-hospital. Acesso em: 30 de ago 2022.

em ação que condenou uma unidade hospitalar a reparar moralmente uma trabalhadora que exercia função de servente hospitalar (faxineira), ao ser obrigada a trabalhar sem o uso de EPI's, por sua falta.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu reparação por danos morais a uma servente que manuseava lixo hospitalar, apesar de jamais ter sido ferida ou contaminada. Na hipótese tratada, a potencial possibilidade de risco foi considerada suficiente para a condenação.

A despeito das alegações iniciais feitas pela trabalhadora de que o lixo hospitalar era acondicionado de forma imprópria e que seu manuseio frequentemente era feito sem o uso de luvas ou aventais, em razão de a empresa não fornecer, com regularidade, os equipamentos de proteção individual (EPIs), o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) reformou a sentença que havia condenado a empresa C.D.N – Limpeza, Conservação e Construção Ltda. e, de forma subsidiária, o Estado do Paraná ao pagamento de indenização por danos morais. O fundamento determinante para a reforma da sentença foi o de que a empregada jamais foi vítima de lesão ou contaminação enquanto prestava serviços no hospital, embora se reconhecesse que o descarte do resíduo especial era feito no lixo comum e que sua manipulação indevida resultou em ferimentos em colegas da servente.

A relatora do recurso de revista da trabalhadora ao TST, ministra Maria de Assis Calsing, destacou que "não é crível se imaginar que a empregada tenha de efetivamente sofrer um infortúnio para ter direito à reparação por dano moral". A preocupação do legislador ao estabelecer normas de segurança do trabalho, lembrou a relatora, se fez em caráter preventivo, exatamente para poupar o empregado da possibilidade de qualquer dano à sua saúde.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso e fixou a indenização em R\$ 3 mil.

Desta feita, é nítido que o empregador deve proporcionar a todos os seus colaboradores condições dignas e seguras, para que estes venham a despenhar suas funções laborais, e não se deve expor o trabalhador ao risco, na esperança de que apenas com o pior resultado surgirá a obrigação indenizatória.

5. 3 Danos Patrimoniais

O Dano patrimonial consiste no resultado obtido através da perda material, consistindo no prejuízo monetário, ocasionado pela diminuição do patrimônio, decorrente do dano sofrido.

Da leitura do art. 402³⁸, do Código Civil, podemos extrair que o dano material abarca parcelas de duas naturezas: uma relativa à efetiva diminuição do patrimônio e outra referente àquilo que razoavelmente se deixou de ganhar. À primeira dá-se o nome de danos emergentes ou positivos e à segunda lucros cessantes ou danos negativos.

Já em redação mais apurada os arts. 948³⁹, 949⁴⁰ e 950⁴¹ do Código Civil determinam que a indenização abranja o pagamento das despesas até que finde a convalescença ou, nos casos de óbito, os desembolsos com funeral e com o luto da família, assegurando, ainda, que são indenizáveis outras reparações ou prejuízos que o ofendido prove haver sofrido. Vale aqui o princípio da *restitutio in integrum*.

Assim, cabe à vítima ou seus dependentes relacionar para os fins de ressarcimento, qualquer outra despesa efetiva que o acidente tenha causado, para obter a recomposição integral do patrimônio anterior ao evento, dentro do princípio da *restitutio in integrum* ou da restauração do status quo ante. Isso porque a idéia central da indenização está estruturada no propósito da recomposição do patrimônio do acidentado ao mesmo patamar existente antes do acidente, pela lógica da equivalência matemática.⁴²

Destarte, tenha-se em conta o critério da razoabilidade no momento de mensuração do quantum devido a título de lucros cessantes, não podendo ser considerada a mera probabilidade de ganhos, nem, de outro lado, a certeza absoluta de renda. O montante deve ser analisado casuisticamente, de forma que repare todo prejuízo monetário sofrido pela vítima, a este respeito o doutrinador Oliveira, cita que:

³⁸ Código Civil - **Art. 402**. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

³⁹ Código Civil - **Art. 948**. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações: I - no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família; II - na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

⁴⁰ Código Civil - **Art. 949**. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

⁴¹ Código Civil - **Art. 950**. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

⁴² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 3. ed. ver., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2007.

Há aí uma presunção de que os fatos se desenrolariam dentro do seu curso normal, tendo-se em vista os antecedentes. Assim, se a empresa tiver um plano de cargos e salários prevendo promoção automática por antiguidade, o valor da indenização deverá considerar essa hipótese, diante da razoável certeza do fato. Se a vítima que se tornou inválida tiver sido aprovada em um concurso público e esteja aguardando nomeação, a partir do momento em que for indicado o candidato que figure em seguida à sua classificação, o valor dos lucros cessantes deverá contemplar os vencimentos do cargo público.⁴³

Percebe-se então que a indenização material, vai muito além daqueles danos sofridos por perdas materiais em espécie (móveis e imóveis), podendo abranger aos ganhos futuros a que a vítima da ofensa deixa de perceber, tais como salários e benefícios, abrangendo ainda a família da vítima em hipóteses em que a vítima era a provedora do lar.

A par disto, podemos colacionar a matéria publicada pelo Tribunal Regional de Justiça da 15ª Região⁴⁴, referente aos autos onde fora condenada a Reclamada ao pagamento de danos, na forma de lucros cessantes, família da vítima que veio a óbito, sendo que esta era provedora do lar, conforme segue:

A 1ª Câmara do TRT 15 condenou, por unanimidade, um hospital a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 30 mil e pensão mensal desde a data do infortúnio até dois anos após a morte, para o viúvo de uma técnica de enfermagem, que faleceu por Covid-19. A empregada havia sido contratada em 14/7/2020, para trabalhar como técnica de enfermagem na linha de frente de combate à pandemia de Covid-19, e contraiu a doença nesse período. Faleceu pouco tempo depois, em 18/8/2020.

O viúvo da empregada recorreu da sentença que havia rejeitado seus pedidos de reparações por danos materiais e morais, pelo falecimento de sua esposa durante a relação de emprego que mantinha com o hospital. Ao julgar o recurso, o relator do acórdão, desembargador José Carlos Ábile, afirmou que “as atividades laborais da trabalhadora falecida eram de risco acentuado, ensejando a presunção de que foi contaminada no exercício delas, diante do contato diário com pacientes infectados pelo vírus Sars-Cov-2” e que “a referida doença, até por força de lei, equiparase ao acidente de trabalho, atraindo, assim, a responsabilidade objetiva da empregadora”.

Ao estabelecer os parâmetros da condenação, o relator pontuou que o valor de R\$ 30 mil se mostra adequado, levando-se em conta, sobretudo, a natureza do bem jurídico tutelado, a vida, mas sem perder de vista o curto período do pacto laboral firmado entre as partes, com duração de pouco mais de um mês. Em relação aos danos materiais, o relator destacou que,

⁴³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 3. ed. ver., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2007.

⁴⁴ BRASIL - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 15ª - Hospital é condenado a indenizar viúvo de enfermeira que morreu de covid, 1ª Câmara, Campinas, **TRT15**, 2022. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/hospital-e-condenado-indenizar-viuvo-de-enfermeira-que-morreu-de-covid>. Acesso em: 30 de ago 2022.

considerando tratar-se o viúvo de pessoa ativa no mercado de trabalho, no gozo de plena capacidade laborativa, não há sentido jurídico em manter uma pensão mensal vitalícia para ele, a despeito de sua pretensão, fixando, por razoável, pensão que tenha como termo inicial a morte da ex-empregada e termo final o prazo de 2 anos após a data do infortúnio, presumindo-se que em tal prazo o viúvo reordene sua vida financeira. (Processo 0011042-37.2020.5.15.0120).

Assim sendo, a justiça do trabalho vem se amoldando à necessidade superveniente causada pela COVID-19, para garantir aos trabalhadores a devida compensação pelos danos causados em virtude desta doença, sem, contudo, deixar de observar a lei e os bons costumes.

6 CONCLUSÃO

Pelo que se pode observar através da exposição legal, jurisprudência e fática, é evidente que o contágio pela COVID-19 no ambiente laboral hospitalar acarreta severas consequências tanto aos trabalhadores quanto a seus empregadores. Desta forma, essa nova realidade demanda dos empregadores, a implementação de medidas antecipatórias destinadas a neutralizar ou minimizar os impactos do novo coronavírus.

De toda forma, as indagações se a pandemia do coronavírus pode ser enquadrada como doença ocupacional ou não, devem ser levadas em consideração fatores como a culpa exclusiva da vítima, força maior, fato de terceiro, previsões legislativas, para que se possa determinar a COVID-19 como ocupacional.

Já em referência à responsabilidade da empresa, é evidente que empreendimento que visam auferir lucro, resultam em risco de uma possível responsabilização pela contaminação do empregado com a COVID-19, sendo evidente que algumas prestações laborais vão oferecer mais riscos que outras, inclusive pela natureza do negócio. Entretanto é evidente que todos devem manter a prevenção como o caminho mais lúcido a ser seguido. Não somente pelo aspecto indenizatório, como principalmente pelo aspecto humano social.

Especificamente no que diz respeito a contaminação pela COVID-19, um dos elementos imprescindíveis para que se possa configurar como doença ocupacional e por consequência se possa pleitear a responsabilidade civil do empregador, é a prova de que a contaminação com a doença tenha se originado em virtude do trabalho.

Nesta senda, cabe aos empregadores observar e exigir com rigor o cumprimento das normas sanitárias, de saúde e segurança do trabalho pelos seus empregados, documentando a implementação e integral cumprimento de todos os protocolos, a fim de que se possam afastar eventuais indenizações ou ao menos, reduzi-las.

Conforme dito alhures, considerando a aplicação da teoria da responsabilidade civil subjetiva, prevista nos arts. 186 e 927, do Código Civil e no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, a necessidade de comprovação do nexo causal, assim como a culpa do empregador,

Entre a patologia e a atividade laboral desenvolvida devem recair sobre o empregado. Entretanto, demonstrando este o cumprimento de todos os requisitos da responsabilidade civil, assim como ter comprovado sua contaminação no ambiente de trabalho, configura-se a COVID-19 como doença ocupacional.

E uma vez, tendo-se configurada a caracterização da COVID-19 como doença do trabalho, esta apresentará consequências importantes para o contrato de trabalho, na medida em que resguarda direitos ao trabalhador e impõe deveres ao empregador. Sendo que, o empregado além de ter direito ao recebimento de uma indenização por danos morais e materiais, possui também o direito em acessar o benefício de auxílio-doença acidentário (B.91), assim como o recolhimento do FGTS durante todo o período de afastamento, e quando ocorrer seu retorno ao labor, a garantia provisória do emprego pelo período de 12 meses consecutivos.

Desta forma, o Supremo Tribunal Federal, a fim de minimizar as contradições sobre o tema, no dia 29.04.2020, em sessão realizada por videoconferência, acabou por maioria de votos, firmando entendimento de que, se aplica aos trabalhadores, principalmente aqueles cuja as quais desempenham atividades de risco ou essenciais, à caracterização da COVID-19, como doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho pela legislação previdenciária, garantindo a estes, portanto todos os direitos trabalhistas previdenciários cabíveis.

Entretanto, tal decisão não significou, automaticamente, a possibilidade de reconhecimento da doença ocupacional para qualquer trabalhador, especialmente quando não desempenhar atividade essencial. De forma que, para caracterização do nexo causal entre a patologia e a responsabilidade do empregador, alguns requisitos devem ser analisados minuciosamente.

De modo efetivo, considerando que a caracterização da COVID-19 como doença ocupacional, se dá atualmente, somente através da existência de uma demanda trabalhista, caberá ao Juiz do Trabalho dizer, concretamente, se naquele

específico caso litigioso deu-se ou não a hipótese de configuração de nexo de causalidade. Devendo para tanto analisar todas as provas trazidas aos autos, tal como contar com apoio de médicos e peritos especializados na temática caso entenda necessário tendo em vista que este não detém experiência na área médica para avaliar e mensurar os fatores de riscos, ou causas, o contágio e os danos causados, razão pela qual deve valer-se do auxílio de um perito, conforme estabelece o art. 156, caput, do CPC.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 21 jul 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1942. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

BRASIL. Senado Federal, **Para STF, covid-19 é doença ocupacional e auditores poderão autuar empresas**, Ação de inconstitucionalidade, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/30/para-stf-covid-19-e-doenca-ocupacional-e-auditores-poderao-autuar-empresas>. Acesso em: 19 out. 2021.

BRASIL - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO ESTADO DE MINAS GERAIS - **Hospital é condenado a pagar indenização por danos morais de R\$ 150 mil em razão da morte de ex-empregada por Covid-19**, Juíza Alessandra Junqueira Franco, Comarca Alfenas, Portal TRT3, 2022. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/hospital-e-condenado-a-pagar-indenizacao-por-danos-morais-de-r-150-mil-em-razao-da-morte-de-ex-empregada-por-covid-19>. Acesso em: 30 de ago 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1942. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde - PORTARIA CONJUNTA Nº 20, DE 18 DE JUNHO DE 2020. **Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais)**, Brasília (DF); 2020 Jun 19. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>. Acesso em 05 de jul 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde - PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/MS Nº 17, DE 22 DE MARÇO DE 2022, **Altera o Anexo I da Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020**, Brasília (DF); 2022 Abr 01. Disponível em

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mtp/ms-n-17-de-22-de-marco-de-2022-390294735>. Acesso em 05 de jul 2022.

BRASIL. Ministério da Economia - Nota Técnica SEI nº 14127/2021/ME. **Orientações sobre a elaboração de documentos e adoção de medidas de segurança e saúde no trabalho, frente ao risco de contaminação por coronavírus no ambiente laboral. Portaria Conjunta SEPRT/MS nº 20, de 18 de junho de 2020, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), exames médicos ocupacionais, afastamento de trabalhadores, Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e COVID-19.** Brasília (DF); 2020 Jun 19. Disponível em <https://cbic.org.br/wp-content/uploads/2021/04/nota-tecnica-orientacoes-sobre-a-elaboracao-de-documentos-cat-covid.pdf>. Acesso em 05 de ago 2022.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6 de 2020. **Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 Mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 26 jul. 2022.

BRASIL - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - **Risco potencial garante indenização por dano moral a servente de hospital**, Min. Maria Assis Calsing, Brasília, TST, 2022. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/risco-potencial-garante-indenizacao-por-dano-moral-a-servente-de-hospital. Acesso em: 30 de ago 2022.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 437.

CAIRO JUNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 2. ed. São Paulo : LTr, 2004. p. 41.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 2. ed. (ano 2006), 2. tir. Curitiba: Juruá, 2007.

MELO, Raimundo Simão de. **Covid-19 pode ser considerada doença do trabalho?**, Consultor Jurídico, 2021, disponível em <https://www.conjur.com.br/2021-ago-20/reflexoes-trabalhistas-covid-19-considerada-doenca-trabalho>. Acesso em 19 out. 2021.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e execução e suas questões polêmicas**. 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, 28/4 – **Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho e Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho**, Biblioteca Virtual em Saúde, 2021, disponível em <https://bvsm.sau.gov.br/28-4-dia-mundial-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-e-dia-nacional-em-memoria-das-vitimas-de-acidentes-e-doencas-do-trabalho-2/#:~:text=No%20dia>

%2028%20de%20abril,e%20doen%C3%A7as%20relacionadas%20ao%20trabalho.. Acesso em 19 ago. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. De Acordo com a Reforma Trabalhista Lei n. 13.467/2017.** 12ª Edição. Rev. Ampl e atual - Salvador: Editora Juspodivm. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional.** 3. ed. ver., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2007.

OPAS, **Histórico da pandemia de COVID-19**, Organização Pan-Americana de Saúde. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2031%20de%20dezembro%20de,identificada%20antes%20em%20seres%20humanos>. Acesso em 25 de jul de 2022.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil.** São Paulo: RT, 2004. p. 606.

VITAL, Danilo, **STF fixa tese sobre responsabilidade objetiva por danos a trabalhador**, Consultor Jurídico, 2021, disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-mar-12/stf-fixa-tese-responsabilidade-objetiva-danos-trabalhador>. Acesso em 19 out. 2021.