

O NOVO NORMAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

THE NEW NORMAL IN THE WORKPLACE AND ITS CONSEQUENCES

Ricardo Souza Calcini*
Alexandra Cristina Cypriano Bianchi**

RESUMO: O presente artigo trata do estudo sobre o retorno ao trabalho durante o período de pandemia decorrente da Covid-19, as medidas a serem tomadas pelas empresas e a serem observadas pelos trabalhadores. As consequências jurídicas decorrentes da inobservância das normas de proteção ao trabalho neste momento de retorno denominado novo normal e em caso de contaminação dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Novo Normal. Retorno ao Trabalho Durante a Pandemia. Medidas Protetivas, Saúde e Segurança do Trabalho. Recomendações da OIT. Portaria Conjunta nº 20, de 18.06.2020. Covid-19.

ABSTRACT: *This article deals with the study on the return to work the pandemic period resulting from COVID-19, the measures to be taken by companies and to be observed by workers. The legal consequences resulting from the non-observance of labor protection rules in this moment of return called the new normal and in case of contamination of workers.*

KEYWORDS: *New Normal. Return to Work During Pandemic. Protective Measures, Health and Safety at Work. ILO Recommendations. Joint Ordinance no. 20 (18th June 2020). COVID-19.*

1 – Introdução

Assim como em todas as áreas da vida cotidiana, as relações do trabalho sofreram alterações em razão do estado de calamidade decorrente da pandemia causada pelo coronavírus (Covid-19).

Em meio a essa turbulência de emoções e alterações na forma de desenvolvimento do trabalho, foi editada a Medida Provisória nº 936/2020, a qual

* *Mestre em Direito pela PUC-SP; pós-graduado em Direito Processual Civil (EPM TJ/SP) e em Direito Social (Mackenzie); professor de Direito do Trabalho da FMU; professor convidado de cursos jurídicos e de pós-graduação (FADI, ESA, Kroton, OAB, Damásio e EPD); consultor especialista nas relações trabalhistas e sindicais.*

** *Advogada; consultora jurídica de relações trabalhistas e sindicais, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Mackenzie e em Administração e Direito do Terceiro Setor pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).*

autorizou que as empresas negociassem com os trabalhadores, via acordo individual, a redução de jornada e de salário e até mesmo a suspensão temporária dos contratos de trabalho, sendo que após tais opções as atividades devem ser retomadas, ou, ainda, os contratos serem rescindidos em caso de insuficiência de recursos financeiros dos empregadores.

2 – O novo normal no ambiente de trabalho

Passados alguns meses da decretação do estado de calamidade, as atividades começaram a ser retomadas aos poucos e criou-se o denominado “novo normal” no ambiente de trabalho, sendo que em razão do disposto na Lei nº 13.979¹, de 6 de fevereiro de 2020, o Ministério da Economia e Secretaria Especial de Previdência e Trabalho editou a Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, a qual “Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por sua vez, também publicou recomendações/orientações para que fossem adotadas condições seguras e eficazes de retorno ao trabalho.

A partir da edição da Portaria Conjunta e recomendações da OIT, é certo que foram criadas novas obrigações às empresas no que tange às normas de higiene e de saúde no ambiente de trabalho, além daquelas já existentes, como, por exemplo, na NR 24 (com a nova redação aprovada pela Portaria nº 1.066, de 23 de setembro de 2019) e nas Convenções ns. 120 e 155 da OIT ratificadas pelo Brasil, bem como aquelas constantes dos acordos e convenções coletivas do trabalho.

Dessa forma, além das medidas já adotadas (NR 24, Convenções ns. 120 e 155 da OIT, convenções e acordos coletivos do trabalho), deverão ser implementadas novas medidas constantes da Portaria Conjunta nº 20², de 18 de junho de 2020, tais como:

a) Estabelecer e divulgar orientações ou protocolos com a indicação das medidas necessárias para prevenção, bem como informações sobre a Covid-19

1 A Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

2 BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020. *DOU* 19.06.2020, ed. 116, seção 1, p. 14. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>. Acesso em: 2 jul. 2020.

DOCTRINA

relativas ao: contágio, sinais e sintomas e cuidados necessários para redução da transmissão no ambiente de trabalho e na comunidade, disponibilizando-as aos trabalhadores para consulta sempre que necessário;

b) Criar procedimentos para que os trabalhadores possam reportar à empresa sinais ou sintomas compatíveis com a Covid-19 ou contato com caso confirmado da doença;

c) Dar instruções sobre higiene das mãos e etiqueta respiratória;

d) Afastar imediatamente os trabalhadores das atividades laborais presenciais, por quatorze dias, quando se tratar de casos confirmados da Covid-19 ou suspeitos da doença, ou, ainda, de trabalhadores que tiveram contato com pessoas de casos confirmados do novo coronavírus, somente permitindo o retorno dos trabalhadores antes do período de quatorze dias se houver comprovação via exame laboratorial da inexistência do vírus;

e) Realizar triagem na entrada do estabelecimento em todos os turnos de trabalho, utilizando medição de temperatura corporal por infravermelho ou equivalente, antes que os trabalhadores iniciem suas atividades;

f) Orientar os trabalhadores sobre a correta e frequente higienização das mãos com utilização de água e sabonete ou, caso não seja possível a lavagem das mãos, com sanitizante adequado para as mãos, como álcool a 70%;

g) Adotar procedimentos para que, na medida do possível, os trabalhadores evitem tocar superfícies com alta frequência de contato, como botões de elevador, maçanetas, corrimãos, etc.;

h) Disponibilizar recursos para a higienização das mãos próximos aos locais de trabalho, incluindo água, sabonete líquido, toalha de papel descartável e lixeira, cuja abertura não demande contato manual, ou sanitizante adequado para as mãos, como álcool a 70%;

i) Orientar os trabalhadores quanto ao não compartilhamento de toalhas e produtos de uso pessoal, para que evitem tocar boca, nariz, olhos e rosto com as mãos, além de praticar etiqueta respiratória, incluindo utilizar lenço descartável para higiene nasal, cobrir nariz e boca ao espirrar ou tossir e higienizar as mãos após espirrar ou tossir.

j) Determinar que os trabalhadores mantenham o uso de máscara cirúrgica ou de tecido, bem como adotar divisórias impermeáveis ou fornecer proteção facial do tipo viseira plástica (*face shield*) ou fornecer óculos de proteção;

k) Manter distância segura entre os trabalhadores de no mínimo 1,5 metro;

DOCTRINA

l) Nos casos em que há atendimento de pessoas, procurar manter agendamentos de horários para evitar a aglomeração e para distribuir o fluxo de pessoas;

m) Distribuir a força de trabalho ao longo do dia, evitando concentrá-la em um turno só;

n) Limpar e desinfetar os locais de trabalho e áreas comuns no intervalo entre turnos;

o) Reforçar a limpeza de pontos de grande contato como corrimões, banheiros, maçanetas, terminais de pagamento, elevadores, mesas, cadeiras, etc.;

p) Privilegiar a ventilação natural nos locais de trabalho. No caso de aparelho de ar-condicionado, evitar recirculação de ar e verificar a adequação de suas manutenções preventivas e corretivas;

q) Estimular a prática do teletrabalho, trabalho remoto e/ou *home office*, bem como utilizar prioritariamente reuniões virtuais;

r) Fornecer quanto necessário máscara de proteção aos visitantes da empresa, trabalhadores que estiverem sem máscara ao chegar na empresa, clientes, entre outros, evitando assim que qualquer pessoa adentre à empresa sem a proteção adequada;

s) Além de evitar o compartilhamento de objetos e utensílios, ainda retirar de locais comuns objetos que possam ser compartilhados, mantendo em tais locais somente produtos para higienização, como, por exemplo, álcool a 70%.

Em sentido semelhante foram as orientações³ emitidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais destacam que os trabalhadores devem ser orientados a se sentirem seguros em seus locais de trabalho quanto a riscos de saúde, especialmente aqueles associados à Covid-19. E para afastar de situações de risco, segundo a OIT, as empresas devem:

a) Formar uma equipe para planejar e organizar o retorno ao trabalho, ou seja, a empresa deverá reunir a equipe de segurança e saúde ocupacional, podendo, inclusive, utilizar-se dos membros da CIPA ou inexistindo essa equipe deverá constituir uma equipe com o mesmo número de membros representando a empresa e os trabalhadores, como ocorre nos casos de comissões para negociação de participação nos lucros e resultados;

3 OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Safe return to work: ten action points*. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_745541/lang--en/index.htm. Acesso em: 1º jul. 2020.

DOCTRINA

b) Decidir quando reabrir, quem volta a trabalhar e como, ou seja, antes do retorno das atividades a empresa deverá avaliar o risco, verificar se as medidas preventivas e de controle foram adotadas para que haja um retorno seguro ao trabalho, bem como a forma como serão realizados os trabalhos (se parte da equipe via remoto, distância entre trabalhadores, grupos de riscos, etc.);

c) Adotar medidas de engenharia, organizacionais e administrativas, ou seja, a empresa deverá implementar medidas para impedir a transmissão de doenças; orientar trabalhadores para que não haja interação física; priorizar, se possível, o trabalho a distância (trabalho remoto) e caso não seja possível fazer com que haja distância mínima de 2 metros entre os trabalhadores/postos de trabalhos; haja barreiras, sanitização dos ambientes, especialmente de uso comum, fornecimento de orientações acerca das medidas de precaução;

d) Promover a limpeza e desinfecção do ambiente de trabalho de forma regular, ou seja, antes de reabrir, que os ambientes sejam desinfectados e limpos, que haja orientação aos trabalhadores para que não compartilhem objetos de uso pessoal e que o ambiente seja regularmente higienizado;

e) Prover higiene pessoal, ou seja, caberá à empresa fornecer aos trabalhadores as condições e os meios necessários para a lavagem frequente das mãos com água e sabão por pelo menos 40 segundos ou com um gel desinfetante com no mínimo 60% de álcool;

f) Prover equipamentos de proteção e informar o uso correto, ou seja, fornecer gratuitamente os equipamentos de proteção aos trabalhadores juntamente com as instruções de uso, limpeza, desinfecção, além de promover o treinamento e supervisão quanto ao uso correto;

g) Monitorar a saúde dos funcionários, verificando o estado de saúde dos trabalhadores, desenvolvendo protocolos para casos de contágio, tanto suspeitos como confirmados, protegendo os dados médicos;

h) Considerar outros riscos, incluindo o psicossocial, ou seja, a empresa deverá manter a equipe de saúde e segurança do trabalho informada quanto às alterações feitas em razão da Covid-19, como está a evolução, além de disponibilizar serviços de aconselhamento psicológico aos trabalhadores, se necessário e, ainda, incentivar a promoção da saúde e bem-estar no ambiente de trabalho;

i) Revisar os planos de preparação de emergência, ou seja, a empresa deverá desenvolver um plano de emergência adaptado à Covid-19, analisar e atualizar o plano de emergência e evacuação, especialmente diante das novas configurações dos postos de trabalho;

DOCTRINA

j) Revisar e atualizar as medidas preventivas e de controle, ou seja, deverá monitorar periodicamente se as medidas de prevenção adotadas foram adequadas para evitar ou minimizar os riscos, bem como manter os registros de acidentes, doenças, etc. atualizados para que possam ser implementadas ações corretivas para melhoria contínua.

Verificamos, dessa forma, que as recomendações da OIT, ainda que de uma forma um pouco diferenciada, foram contempladas na Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho 2020, e, portanto, podemos dizer que houve uma extensão das medidas protetivas da saúde dos trabalhadores já existentes.

Nesse “novo normal”, as empresas terão que adotar diversas medidas de proteção dos trabalhadores, tais como: formar comissão; fornecer ambiente de trabalho saudável e higienizado; oferecer produtos para higienização periódica (álcool a 70%, além de água e sabão e toalhas descartáveis); alterar postos de trabalho para que haja distância segura entre os trabalhadores; orientar e acompanhar a utilização dos EPIs e das máscaras para proteção (de pano, cirúrgicas); e, acima de tudo, adotar posturas para que não haja assédio ou até mesmo discriminação dos trabalhadores que porventura tenham se contaminado pela Covid-19.

Assim sendo, criaram-se novas obrigações aos empregadores que, se não cumpridas e forem motivo para exposição dos trabalhadores aos riscos de saúde, podem ser motivo de rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483⁴, alínea *c*, da CLT).

Em contrapartida também foram impostos novos deveres aos trabalhadores quanto à observância e ao cumprimento das regras de higiene e saúde, além da utilização das medidas de proteção de forma correta, como é o caso do distanciamento entre colegas de trabalho, sendo que o descumprimento pelo trabalhador de forma a colocar em risco a saúde/vida dos demais colegas de trabalho poderá gerar advertências, suspensão e até mesmo a dispensa por justa causa (art. 482⁵, alíneas *b* e *h*, da CLT), uma vez que a preservação da saúde com a utilização dos meios existentes para higienização, saúde e segurança é um dever de todos, de modo que o empregado ao deixar de utilizá-los/observá-los estará agindo de forma incorreta (mau procedimento) e com indisciplina.

4 “Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) c) correr perigo manifesto de mal considerável; (...)”

5 “Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento; (...) h) ato de indisciplina ou de insubordinação; (...)”

Além das consequências com adequação do ambiente de trabalho, orientação aos trabalhadores para utilização dos meios de proteção e consequências jurídicas acima elencadas, ainda há a questão relativa aos procedimentos a serem adotados em caso de contágio do trabalhador no ambiente de trabalho, bem como suas consequências.

É certo que a partir da adoção dessas medidas pelo empregador, os riscos de eventual enquadramento da contaminação pela Covid-19 como doença ocupacional ficam minimizados, evitando-se, assim, a incidência da previsão contida no art. 20⁶, alínea *d*, da Lei nº 8.231/91.

3 – Aspectos legais sobre as doenças ocupacionais e a correlação com o coronavírus

Após abordar as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho, é forçoso tratar das consequências legais em razão do descumprimento das normas relativas à saúde, à segurança e ao meio ambiente de trabalho.

José Cairo Júnior sustenta que “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” (CAIRO Jr., 2015, p. 62).

Nesse prumo, a Lei nº 8.213/91 conceitua acidente de trabalho em seu art. 19 como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perda ou a redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho.

Com isso, a lei delega ao empregador a responsabilidade pela adoção e uso das medidas de proteção e segurança da saúde do trabalhador, nos termos dispostos no § 1º do referido art. 19 da Lei nº 8.213/91: “§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador” (BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

No mesmo sentido, o art. 20 da referida Lei dispõe que são consideradas como acidente de trabalho as doenças ocupacionais, nos seguintes termos:

6 “Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: (...) 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. (...)”

DOCTRINA

“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.” (BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991)

A par disso, convém diferenciar as espécies de doenças elencadas pelos incisos I e II do artigo supramencionado, sendo que as doenças profissionais “são desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade. Dada sua tipicidade, prescindem de comprovação do nexo de causalidade com o trabalho” (MONTEIRO; BERTAGNI, 2018).

Já as doenças do trabalho, ou doenças profissionais atípicas, “são aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente (...) Contudo, por serem atípicas, exigem a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho” (MONTEIRO, 2018).

Prosseguem os autores:

“Enquanto as doenças profissionais resultam de risco específico (característica do ramo de atividade), as do trabalho têm como causa ou concausa o risco específico indireto. Assim, por exemplo, uma bronquite asmática normalmente provém de um risco genérico e pode acometer qualquer pessoa. Mas, se o trabalhador exercer sua atividade sob condições especiais, o risco genérico transforma-se em risco específico indireto.” (MONTEIRO; BERTAGNI, 2018)

Por seu turno, o § 1º do art. 20 da Lei Previdenciária lista um rol taxativo das causas que não se enquadram como doenças ocupacionais, assim prevendo:

“§ 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;

DOCTRINA

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição.” (BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991)

Por outro lado, em que pese o disposto na alínea *d* do artigo supracitado, o inciso III do art. 21 da Lei nº 8.213/91 considera como acidente de trabalho a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade:

“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

(...)

III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade.”

Importante referir também que o § 2º do art. 20 da Lei em comento estende, excepcionalmente, a proteção aos trabalhadores ao prever que outras moléstias não inseridas no Regulamento mencionado pela Lei poderão relacionar-se com a atividade desenvolvida e, assim, serem consideradas como acidente de trabalho.

No mesmo sentido, é o disposto no art. 21-A da Lei Previdenciária, que delega à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a função de assinalar a natureza acidentária de incapacidade quando constatar ocorrência de nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e a patologia decorrente da relação existente pela atividade desenvolvida pelo trabalhador. Aliás, nesse sentido, há jurisprudência sedimentada pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), conforme teor do REsp 226.762-SC⁷.

Ao julgar um conjunto de ADIs⁸ contra a MP nº 927/2020, a excelsa Suprema Corte suspendeu a eficácia do art. 29 da MP, de modo que a doença ocasionada pelo novo coronavírus pode então ser considerada como acidente de trabalho, em que pese a moléstia não esteja relacionada no Regulamento referido na Lei nº 8.213/91.

No presente caso, pode-se dizer que a exegese legal mais adequada é o enquadramento da doença causada pelo coronavírus no inciso II do art. 20

7 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Especial 226.762/SC*. Rel. Min. Fernando Gonçalves, Sexta Turma, publ. 10.04.00. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/ita/documento/mediado/?num_registro=199900719786&dt_publicacao=10-04-2000&cod_tipo_documento=3&formato=PDF. Acesso em: 26 maio 2020.

8 ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349 e 6.352.

da Lei nº 8.213/91, cumulada com a exceção prevista na alínea *d* do § 1º do mesmo dispositivo:

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

(...)

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:

(...)

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.*” (g.n.)

No entanto, para que haja perfeita adequação da doença causada pela Covid-19 como doença ocupacional, cumpre alertar para o fato de que é necessário o nexo causal da contaminação com a atividade desenvolvida.

E sobre o nexo causal, a doutrina (DELGADO, 2016, p. 693) afirma que é decisivo que haja evidência bastante da relação de causalidade entre a conduta do empregador e o dano sofrido pelo empregado e, nos casos de doenças profissionais, ocupacionais e acidentes de trabalho, é possível a verificação de diversidade de causas com respeito à lesão, algumas, inclusive, fora da alçada do empregador (multicausalidade ou concausalidade). Essa peculiaridade não elimina a presença do nexo investigado, desde que haja fator próprio ao ambiente laborativo que tenha atuado para a ocorrência do malefício. Verificada a concausalidade, desponta o requisito do nexo causal.

4 – A responsabilização do empregador e as consequências pela contaminação do trabalhador pelo coronavírus nas relações de emprego

Cumpre lembrar que as complicações trazidas pelo atual e duro cenário da Covid-19 já foram vivenciadas no Brasil, em certa medida, em meados de 2009, quando se instalou aqui a pandemia do vírus H1N1 (Influenza A).

Decisões judiciais referentes àquela situação de pandemia, que provavelmente servirão de parâmetro para eventuais demandas trabalhistas relacionadas

DOCTRINA

com a adequação do coronavírus como doença ocupacional, conduziam para a necessidade de comprovação de que a doença ocupacional (contaminação pelo vírus) fosse a causa da incapacidade para o trabalho ou do óbito.

A título de exemplo, importante relembrar decisão proferida pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT/10), nos autos do Processo RO 650201201110006/DF (DISTRITO FEDERAL, Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região), em que o Desembargador-Relator não acolheu o pleito de um funcionário de uma empresa do ramo de laboratório farmacêutico que alegava ter contraído o vírus da gripe H1N1 em determinada ocasião de viagem a trabalho, postulando, assim, o reconhecimento de doença ocupacional e o pagamento por danos morais, uma vez que foi acometido por sequela de insuficiência respiratória.

Naquela decisão, o Magistrado asseverou que a atividade do trabalhador não possuía nexos de causalidade com a contaminação pelo vírus H1N1, de modo que também não restou configurada eventual culpa por omissão ou ação da reclamada, sendo, portanto, indevidos os pleitos do reclamante.

Em sentido oposto, nos autos do Processo RR-100800-30.2011.5.17.0009 (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho), o colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu o nexos causal entre a contaminação pelo vírus H1N1 e a atividade profissional de uma técnica de enfermagem empregada de um hospital.

Em tal caso foi reconhecida a atividade de risco da trabalhadora, uma vez que na fundamentação do *decisum* o Relator sustenta que “não há dúvida de que a atividade desenvolvida pela reclamada impõe riscos a seus empregados, haja vista que o ambiente ambulatorial, de enfermagem e de hotelaria de pacientes prolongados expõe a saúde desses profissionais a danos”.

E no que toca a essa desafiadora problemática, pontua o Ministro do c. TST, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 746):

“De fato, essencialmente na seara da infortunistica é que as atividades laborativas e o próprio ambiente de trabalho tendem a criar para o obreiro, regra geral, risco de lesões mais acentuado do que o percebido na generalidade de situações normalmente vivenciadas pelos indivíduos na sociedade.”

Em vista disso, nos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil (BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), fica claro que nas atividades de risco em que a contaminação resultar de exposição ou contato

direto determinado pela natureza do trabalho haverá responsabilidade objetiva do empregador, de modo que caberá a este o ônus de comprovar fato contrário.

Aliás, nesse mesmo sentido, foi a tese de repercussão geral (Tema nº 932), aprovada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, que garante ao trabalhador que atua em atividade de risco o direito a indenização em razão de danos decorrentes de acidente de trabalho, independentemente da comprovação de culpa ou dolo do empregador. Impende recordar que no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 828.040, realizado em setembro de 2019, os ministros entenderam, por maioria de votos, que é constitucional a imputação da responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividades de risco. Naquela oportunidade, ficou pendente a aprovação da tese.

Para tanto, a tese do relator do caso, Ministro Alexandre de Moraes, também deve ser aplicada às atividades de risco pelo contágio da Covid-19:

“O art. 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o art. 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.”

Por outro lado, caso ocorra a contaminação pela Covid-19 durante a execução das atividades laborais em situação de risco, mas que isso tenha se dado por culpa do empregado por não usar equipamentos de proteção individual, por exemplo, o empregador não será responsabilizado, uma vez que o nexo causal será interrompido por culpa exclusiva da vítima.

Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira, haverá fato da vítima ou culpa exclusiva da vítima quando “a causa única do acidente do trabalho tiver sido a sua conduta, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador” (OLIVEIRA, 2019, p. 147). Portanto, nesse caso, o empregador não será responsabilizado em razão da ausência do elemento de nexo causal.

No tocante às atividades que não guardam relação direta com o risco de contaminação pelo coronavírus, tais como comércio, padarias, empregados domésticos, entregadores de *delivery* e outros serviços, a responsabilidade

do empregador será subjetiva, ou seja, dependerá da demonstração efetiva da culpa por ação ou omissão em adotar medidas que evitassem o acontecimento.

A regra geral é de que a responsabilização do empregador será subjetiva (mediante verificação de culpa geradora do dano)⁹, cabendo, portanto, àquelas empresas que não possuem risco inerente às atividades desenvolvidas pelo trabalhador adotar as medidas higiênicas e sanitárias mais eficientes para prevenir a contaminação de seus empregados pelo vírus, fiscalizar de forma consistente o cumprimento dessas medidas para, assim, evitar a responsabilização por eventual agravo.

Não obstante, quando se verifica a ocorrência de acidente de trabalho ou de doença ocupacional, há reflexos também na relação de emprego de ordem previdenciária, trabalhista, tributária, inclusive na esfera da responsabilidade civil.

A par disso, é conveniente mencionar que o art. 118¹⁰ da Lei nº 8.213/91 prevê a garantia provisória de emprego ao trabalhador que tiver sofrido acidente de trabalho pelo prazo mínimo de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

A referida norma manifesta seu caráter eminentemente trabalhista a ela inerente ao estabelecer a proibição de o empregador de dispensar sem justa causa o obreiro que tenha sido vítima de acidente de trabalho ou de doença ocupacional, nos termos do já aludido art. 20 da Lei nº 8.213/91.

Além disso, vale lembrar que o empregado contratado por prazo determinado também possui direito à estabilidade provisória, conforme item III da Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho: “O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378).

9 A responsabilidade civil nos acidentes do trabalho, por força da norma constitucional (CF/88, art. 7º, *caput* e inciso XXVIII), está positivada na responsabilidade subjetiva, consubstanciada na obrigação de o empregador indenizar o dano que causar mediante comprovada culpa ou dolo, ao passo que o Código Civil (arts. 927, 932, 933 e 942) prevê a responsabilidade objetiva, na qual não se faz necessária tal comprovação, pois fundada na teoria do risco da atividade econômica. A primeira, norma constitucional, trata de garantia mínima do trabalhador e não exclui a segunda, que, por sua vez, atribui maior responsabilidade civil ao empregador, perfeitamente aplicável de forma supletiva no Direito do Trabalho, haja vista o princípio da norma mais favorável, acrescida do fato de o Direito Laboral primar pela proteção do trabalhador e pela segurança e medicina do trabalho, institutos destinados a assegurar a dignidade, integridade física e psíquica do empregado no seu ambiente laborativo.

10 “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.”

DOCTRINA

De acordo com o mencionado acima, um dos requisitos para a garantia da estabilidade provisória de emprego é a percepção de auxílio-doença, o qual ocorre quando o empregado permanece incapaz de exercer suas atividades laborais por mais de 15 dias, conforme disposição legal no art. 59¹¹ da Lei nº 8.213/91.

Em decorrência dessa situação, o empregador fica obrigado a emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) ao INSS, conforme determinação legal prevista no art. 22¹² da Lei nº 8.213/91, o qual é imprescindível para que o trabalhador receba o benefício previdenciário e tenha direito à estabilidade provisória de emprego.

Ocorre que, ao emitir a CAT, a empresa estará sujeita à alteração do grau de risco de suas atividades em razão do registro da ocorrência de acidentes de trabalho, o que faz com que aumente sua alíquota de contribuição destinada ao financiamento da aposentadoria especial – Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT), previsto no art. 202-A do Decreto nº 3.048/99¹³.

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

12 “Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.”

13 “Art. 202-A. As alíquotas constantes nos incisos I a III do art. 202 serão reduzidas em até cinquenta por cento ou aumentadas em até cem por cento, em razão do desempenho da empresa em relação à sua respectiva atividade, aferido pelo Fator Acidentário de Prevenção – FAP.

(...) § 4º Os índices de frequência, gravidade e custo serão calculados segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social, levando-se em conta:

I – para o índice de frequência, os registros de acidentes e doenças do trabalho informados ao INSS por meio de Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT e de benefícios acidentários estabelecidos por nexos técnicos pela perícia médica do INSS, ainda que sem CAT a eles vinculados;

II – para o índice de gravidade, todos os casos de auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte, todos de natureza acidentária, aos quais são atribuídos pesos diferentes em razão da gravidade da ocorrência, como segue:

a) pensão por morte: peso de cinquenta por cento;

b) aposentadoria por invalidez: peso de trinta por cento; e

c) auxílio-doença e auxílio-acidente: peso de dez por cento para cada um; e

III – para o índice de custo, os valores dos benefícios de natureza acidentária pagos ou devidos pela Previdência Social, apurados da seguinte forma:

a) nos casos de auxílio-doença, com base no tempo de afastamento do trabalhador, em meses e fração de mês; e

b) nos casos de morte ou de invalidez, parcial ou total, mediante projeção da expectativa de sobrevida do segurado, na data de início do benefício, a partir da tábua de mortalidade construída pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE para toda a população brasileira, considerando-se a média nacional única para ambos os sexos.”

DOCTRINA

Outrossim, ocorrendo afastamento do empregado por doença ocupacional ou acidente de trabalho, o INSS poderá ajuizar ação de regresso em face do empregador, conforme o disposto no art. 120 da Lei nº 8.213/91:

“Art. 120. A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de:

I – negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva.” (BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991)

Ademais, o empregador poderá sofrer ação por responsabilidade civil ajuizada pelo trabalhador contaminado pela Covid-19 no exercício de suas atividades, conforme disposição constitucional do art. 7º, XXVIII, da CF/88:

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

(...)

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

Além disso, nos termos do art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90¹⁴, na hipótese de afastamento do trabalhador por incapacidade laboral, o empregador deverá manter o depósito do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Como visto, são diversos fatores tributários, empresariais, financeiros e judiciais que podem afetar o empregador em caso de ocorrência de acidente do trabalho por contaminação de trabalhador pela Covid-19.

Diante desse cenário, é certo que o empregador deverá adotar medidas rígidas e eficientes, a fim de minimizar o risco de contaminação dos seus empregados prezando pela vida e segurança destes e também evitar um passivo trabalhista.

Nesse prumo, acredita-se que esse foi o intuito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao editar um documento com orientações de condições seguras e eficazes para retorno ao trabalho durante a pandemia de Covid-19. O propósito é de que os trabalhadores se sintam seguros em seus locais de trabalho em relação aos riscos do novo coronavírus de modo que o retorno às

14 “Art. 15. (...) § 5º O depósito de que trata o *caput* deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho.”

atividades laborais seja produtora para ambas as partes, mas, sobretudo, que garanta a saúde e a segurança de todos os trabalhadores.

Esse documento¹⁵ contém dez medidas de controle técnico e organizacional que fornecem uma estrutura normativa para a criação de um retorno seguro ao ambiente de trabalho, quais sejam: i) formar uma equipe conjunta para planejar e organizar o retorno ao trabalho; ii) decidir quando reabrir, quem retornará ao trabalho e de que forma; iii) adotar as medidas de engenharia, organizacionais e administrativas; iv) promover a limpeza e desinfecção do ambiente de trabalho; v) prover meios para higiene pessoal; vi) prover os equipamentos de proteção e higiene pessoal e informar seu uso correto; vii) manter a vigilância da saúde; viii) considerar outros perigos, incluindo o psicossocial; ix) revisar os planos de preparação de emergência; e x) revisar e atualizar as medidas preventivas e de controle que envolvem a situação.

Incorporadas a essas medidas, reputa-se que façam parte ainda ações como: i) afastar trabalhadores com comorbidades; ii) propor alternativas de jornadas de trabalho, rodízios e *home office* quando houver possibilidade, reuniões por videoconferência e o cancelamento de todas as viagens enquanto durar o isolamento social; iii) reforçar as medidas de higiene e disponibilizar lavatórios com *dispenser* de sabão líquido, papel toalha e frascos ou *dispenser* de álcool gel; iv) priorizar ventilação natural em vez de sistema de ar-condicionado; v) fornecer equipamentos de proteção individual como máscaras, luvas, óculos, de acordo com a necessidade da atividade desenvolvida; vi) estabelecer regra de espaçamento de dois metros entre as estações de trabalho/indivíduos; vii) promover treinamentos e orientar os trabalhadores quanto às condutas de prevenção ao sair do ambiente laboral e, principalmente, para chegar em suas casas.

Essas ações demonstram boa-fé e preocupação por parte dos empregadores para com seus empregados, adotando atitudes com o intuito de manter um ambiente de trabalho mais seguro possível, protegendo ao máximo a saúde e a segurança de todos.

A atual conjuntura é inédita, pelo menos para o cenário moderno das relações trabalhistas, e, dessa forma, é imperativo que todos os envolvidos no meio ambiente de trabalho cooperem com as novas medidas, a fim de que a segurança e a vida de todos estejam a salvo, colaborando também com a retomada da economia e a restauração da renda dos trabalhadores.

15 OIT – Organização Internacional do Trabalho. A safe and healthy return to work during the Covid-19 pandemic. *Policy brief*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_745541.pdf. Acesso em: 4 jun. 2020.

5 – Conclusão

Por todo o exposto, em que pese a situação excepcional trazida pela pandemia do novo coronavírus, sobretudo nas relações de trabalho, é forçoso perceber que o trabalhador não se divorcia de sua condição humana, razão pela qual é imperativo que se confira inalienável proteção também em seu âmbito pessoal, reconhecendo-lhe direitos que contemplem a sua segurança e a sua saúde, inclusive a psicológica, uma vez que seus direitos transcendem os da concessão de férias, horas extras, fundo de garantia e afins.

Destarte, além de um ambiente de trabalho seguro e saudável, especial atenção e uma adequada tutela aos agravos laborais são imprescindíveis para que se instrumentalize e privilegie a dignidade e a saúde, direitos intrínsecos da própria condição inafastável de cidadão de que o trabalhador se reveste.

Em arremate, diante deste novo cenário cheio de incertezas, para minimizar os riscos para ambas as partes, os empregadores devem estruturar os melhores sistemas de segurança para os seus trabalhadores, de modo a garantir eficientes condições higiênicas e sanitárias, fornecer os EPIs necessários na execução das atividades, oferecer treinamentos e orientações para a educação dos colaboradores, tudo em respeito aos princípios e garantias fundamentais constitucionais que protegem o elo mais fraco da relação de emprego, qual seja, o trabalhador.

6 – Referências bibliográficas

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*: Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (atualizado até a Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019). 12. ed. São Paulo: AASP, 2019.

BRASIL. *Decreto Federal nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 26 maio 2020.

BRASIL. *Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999*. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 31 maio 2020.

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

DOCTRINA

BRASIL. ENIT – Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. *NR24: Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho*. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-24-Atualizada-2019.pdf. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. *Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990*. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm. Acesso em: 31 maio 2020.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 31 maio 2020.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 29 maio 2020.

BRASIL. *Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 30 maio 2020.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020. *DOU* 19.06.2020, ed. 116, seção 1, p. 14. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>. Acesso em: 2 jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Especial 226.762/SC*. Rel. Min. Fernando Gonçalves, Sexta Turma, publ. 10.04.00. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/ita/documento/mediado/?num_registro=199900719786&dt_publicacao=10-04-2000&cod_tipo_documento=3&formato=PDF. Acesso em: 26 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 100800-30.2011.5.17.0009. Rel. José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, *DEJT* 06.10.2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514495484/recurso-de-revista-rr-1008003020115170009?ref=juris-tabs>. Acesso em: 29 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 378*. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378. Acesso em: 29 maio 2020.

DOCTRINA

CAIRO Jr., José. *O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Recurso Ordinário 650201201110006*. Rel. Des. Douglas Alencar Rodrigues, 3ª Turma, publ. 11.10.2013. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24542728/recurso-ordinario-ro-650201201110006-df-00650-2012-011-10-00-6-ro-trt-10?ref=juris-tabs>. Acesso em: 27 maio 2020.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberito Fleury de Souza. *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, v. 63, n. 5, maio 1999.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. A safe and healthy return to work during the Covid-19 pandemic. *Policy brief*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_745541.pdf. Acesso em: 4 jun. 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 120: Higiene no Comércio e nos Escritórios*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235570/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Safe return to work: ten action points*. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_745541/lang--en/index.htm. Acesso em: 1º jul. 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019.

Recebido em: 03/07/2020

Aprovado em: 31/08/2020