



DOENÇAS OCUPACIONAIS NA PANDEMIA DO COVID-19 E OS IMPACTOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

Ricardo Calcini¹
Priscilla Klaus²

Resumo

Tão logo a doença do coronavírus tomou proporções preocupantes de avanço no Brasil, o Governo Federal tratou de publicar medidas para minimizar os impactos nas relações de trabalho e economia, entre elas a Medida Provisória nº 927/2020. Nesse sentido, o presente trabalho aborda a atual temática acerca da contaminação de trabalhadores pelo novo coronavírus e o seu enquadramento como doença ocupacional e os reflexos nos âmbitos do Direito do Trabalho e Direito Previdenciário.

Palavras-chave: Coronavírus. Trabalhador. Empresas. Doença Ocupacional. Covid-19.

1 Mestre em Direito pela PUC/SP. Pós-Graduado em Direito Processual Civil (EPM TJ/SP) e em Direito Social (Mackenzie). Professor em Cursos Jurídicos e de Pós-Graduação de Direito Material e Processual do Trabalho. Membro do IBDSCJ, do CEAPRO, da ABDPro, da CIELO e do GETRAB/USP. Website www.ricardocalcini.com | E-mail contato@ricardocalcini.com

2 Especialista em Direito Previdenciário Faculdade Meridional-IMED Campus Passo Fundo-RS, graduada em Direito pela Universidade de Passo Fundo – UPF, e aluna ouvinte do curso de Mestrado em Direito do Trabalho pela PUC-SP.

Introdução

Antes do findar do ano de 2019, a população mundial tomou conhecimento acerca de um novo vírus de propagação rápida e violenta que se iniciou na superpopulosa China. Vertiginosamente, o novo coronavírus se espalhou por todos os continentes, passando de uma simples transmissão pontual para a classificação de pandemia, atingindo números impetuosos de contágio e letalidade.

A pandemia do novo coronavírus salteou muitas nações de forma negativa, haja vista os efeitos provocados na saúde dos contagiados, a simplicidade da propagação e, sobretudo, o desconhecimento de estratégias rápidas e eficientes para atacar a doença com tratamentos medicamentosos, assim como a inexistência de vacina.

Assim, para reduzir a curva de contágio da doença, a principal e mais eficaz orientação encontrada pelas autoridades mundiais de saúde foi a adoção do isolamento e distanciamento sociais. Para isso, foi necessário o fechamento de estabelecimentos comerciais e serviços públicos não essenciais, empresas, aeroportos, estações rodoviárias,

parques públicos, pontos turísticos, etc.

No início do mês de março a pandemia alcançou o Brasil e, com esse cenário, inevitavelmente, o setor econômico e as relações de trabalho foram impactados, de modo que foi necessária a adoção de medidas por parte do Governo Federal com o intuito de minimizar os efeitos negativos.

Assim, com a declaração do estado de calamidade pública através do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020) foi criada com o intuito de flexibilizar as relações de trabalho durante o período de pandemia e estado de calamidade pública, auxiliando as empresas e os empregados com alternativas excepcionais nos contratos de trabalho com o intuito de preservação do emprego e renda.

Contudo, o artigo 29 da referida medida provisória gerou inúmeros debates entre os operadores do direito e as classes de empregadores e empregados, uma vez que o mencionado dispositivo estabelecia que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados como equiparados a doenças ocupacionais, exceto se demonstrado o nexo de causalidade pelo empregado.

É certo que várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs)³ foram ajuizadas contestando, entre outros, o referido artigo 29, sob o argumento de afronta ao valor constitucional social do trabalho.

Em razão disso, por maioria dos votos, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela suspensão da eficácia do artigo 29 da MP nº 927/2020, de modo que, a partir de então, o ônus da prova caberá ao empregador no que se refere à verificação de doença ocupacional do seu empregado contaminado pelo Covid-19.

Logo, isto significa, na prática, que a exposição do empregado a risco ambiental e laboral, com o consequente

3 ADI 6342, ADI 6344, ADI 6346, ADI 6348, ADI 6349, ADI 6352, ADI 6352.

contágio pelo novo coronavírus, caracterizará doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, podendo acarretar a responsabilização civil do empregador por danos morais e materiais, bem como trazer diversas implicações trabalhistas e previdenciárias ao contrato de trabalho.

Neste viés, com base em fundamentos doutrinários e jurisprudenciais, procurar-se-á elucidar os melhores recursos para enfrentamento da conjectura excepcional que afetará grande parte das relações trabalhistas do País.

Princípios e direitos fundamentais constitucionais e a saúde e segurança do trabalhador

Tipificando o Estado Democrático de Direito brasileiro estabelecido pela Constituição Federal de 1988 (CF), os direitos fundamentais lá dispostos instituem a proteção dos direitos inerentes à pessoa humana⁴.

Dessa forma, assumindo um caráter protetivo, os direitos fundamentais visam a garantia da proteção à vida, saúde, segurança, trabalho, previdência social, entre outros⁵.

Nessa senda, o ordenamento jurídico brasileiro delega aos princípios fundamentais a função normativa no sentido de nortear a observância dos direitos

4 Os direitos fundamentais caracterizam-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Democrático de Direito, tendo por finalidade a melhoria da condição social dos trabalhadores (CF, art. 7º, “caput”), em prol de um marco regulatório mínimo de cidadania, o qual configura um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

5 Os direitos fundamentais são caracterizados pela historicidade, pela universalidade, pela irrenunciabilidade e pela imprescritibilidade, possuindo dupla dimensão: (i) objetiva, que é o fato de tais direitos se constituírem em normas; e (ii) subjetiva, que confere aos indivíduos a titularidade desses direitos. É na dimensão objetiva que surge a denominada “eficácia irradiante dos direitos fundamentais”.

fundamentais, conforme apresenta o título inaugural da Constituição Federal, “Dos Princípios Fundamentais”, especialmente seu artigo primeiro⁶.

Deste modo, considerando a relevância da função dos princípios fundamentais, Bezerra Leite sustenta que ao se deparar com um caso concreto o juiz deve, primeiramente, invocar um (ou mais) princípio fundamental para solucionar o caso que lhe é apresentado. Além disso, o referido autor defende que “violiar um princípio fundamental, pois, é muito mais grave do que violiar uma regra jurídica prevista no direito positivo, na medida em que implica tal violação manifesta inconstitucionalidade [...]” (LEITE, 2019, p. 1082).

Outrossim, como já referido anteriormente, a Constituição Federal consagra o trabalho como direito social, inserido no título dedicado aos “Direitos e Garantias Fundamentais”, especialmente nos artigos 6º e 7º.

Dentre os direitos fundamentais elencados pelo referido artigo 7º da Constituição Federal⁷, se destaca a previsão contida no inciso XXII, que assim dispõe:

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

6 TÍTULO I

Dos Princípios Fundamentais

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:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (BRASIL, 1988)

7 O princípio do não-retrocesso social (CF, art. 7º, “caput”), também chamado de aplicação progressiva dos direitos sociais, consiste na impossibilidade de redução dos direitos sociais, garantindo ao indivíduo o acúmulo de patrimônio jurídico. Tem por objetivo precípuo impor limites constitucionais à atuação do legislador ordinário no que concerne à restrição e/ou supressão dos direitos fundamentais sociais.

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988)

Atrelado à disposição legal que preceitua a higidez do trabalhador, os artigos 200, VIII, e 225 da Constituição Federal consagram ao obreiro o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à qualidade de vida sadia, senão vejamos:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

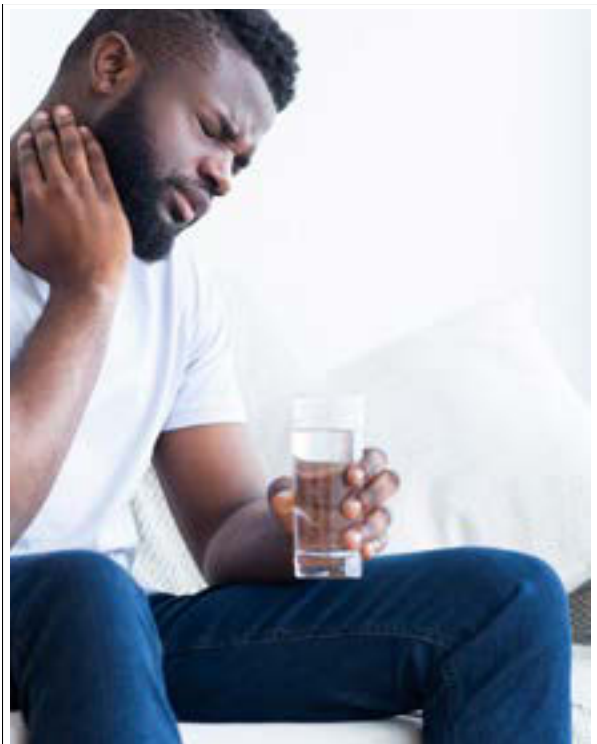
VIII -- colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988).

Nesse mesmo intuito, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adota firme orientação quanto à observância de normas protetivas do meio ambiente de trabalho, conforme estabelece o artigo 4º da Convenção 155/1981, ratificada pelo Brasil:

Art. 4º - 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho (BRASIL, 2019).

Na legislação infraconstitucional brasileira, sobretudo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Normas Regulamentadoras do atual Ministério da Economia, a proteção ao meio ambiente de trabalho preconiza,



essencialmente, os aspectos atrelados à medicina, higiene e segurança do trabalho, em que pese a concepção moderna relacione o meio ambiente de trabalho com os direitos humanos, especialmente o direito à vida, à segurança e à saúde. Desse modo, unindo essas duas concepções chega-se ao mundo ideal de preservação e respeito à vida e à saúde do trabalhador⁸.

Destarte, é fundamental citar as palavras do saudoso mestre Amauri Mascaro no tocante à conceituação de meio ambiente de trabalho, a saber:

[...] meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto

8 A saúde é um bem de todos estando prevista no art. 6º da Lei Maior como direito fundamental, sendo que o art. 7º, XII, resguarda o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho. Ainda, o meio ambiente de trabalho salubre é direito de todos os trabalhadores, independentemente da forma de contratação ou do local da prestação de serviços (CF, arts. 200, VIII, e 225, §3º). Essa, inclusive, é a orientação que se extrai da Convenção 155/OIT, ratificada pelo Brasil, que expressamente estabelece a adoção de medidas relativas à segurança e à higiene ao meio ambiente de trabalho.

térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. (NASCIMENTO, 1999, p. 584).

Nesse norte, a CLT destaca em seu Capítulo V regras referentes às medidas preventivas de medicina do trabalho, equipamentos de proteção individual, atividades insalubres e perigosas, que vão ao encontro das garantias fundamentais dos trabalhadores previstas na Carta da República, como a qualidade de vida e segurança no meio ambiente de trabalho.

Todas essas medidas de proteção ao trabalhador são imprescindíveis, já que algumas atividades laborais podem ameaçar a saúde e integridade física, moral e psíquica do trabalhador. Afinal, “a preservação da saúde do trabalhador constitui valioso e inarredável vetor axiológico na interpretação das normas, indicando a necessidade de adoção da exegese que melhor preserve o ser humano trabalhador” (PINHEIRO, 2014, p. 211)

Nesse prumo, incumbe ao empregador o dever de proporcionar ao empregado as condições de higiene, saúde e segurança no ambiente laboral, sob pena de afronta ao princípio da prevenção do dano ao meio ambiente, exteriorizado, no âmbito do Direito do Trabalho, na literalidade do artigo 7º, XXII, da Carta Magna, segundo o qual é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, dentre outros, “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene segurança”. A exegese perfilhada permite que se atribua ao mencionado princípio máxima efetividade, outorgando-lhe “o sentido que mais eficácia lhe dê (...)” e conferindo a essa norma fundamental, “ligada a todas as outras normas, o máximo de capacidade de regulamentação e de realização.” (MIRANDA, 2003, p. 291).

Dito isto, pode-se afirmar que o legislador se preocupou tanto com a higidez do trabalhador, quanto com a obrigatoriedade de o empregador em cumprir com as normas de segurança e medicina do trabalho, dando efetividade aos princípios e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal.

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

Após abordar os prismas referentes às garantias e princípios fundamentais que resguardam os direitos dos trabalhadores no tocante à saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, é forçoso tratar das decorrências que sucedem o desrespeito pelas normas e princípios protetivos do trabalhador referentes àqueles direitos e garantias.

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 JÚNIOR, 2015, p. 62).

Nesse prumo, a Lei nº 8.213/91 conceitua acidente de trabalho em seu artigo 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. (BRASIL, 1991)

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 parágrafo primeiro do referido artigo 19 da Lei 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 1991).

No mesmo sentido, o artigo 20 da referida Lei dispõe que são consideradas

como acidente de trabalho as doenças ocupacionais, nos seguintes termos:

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, 1991).

A par disso, convém diferenciar as espécies de doenças elencadas pelos incisos I e II do artigo supra mencionado, 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; BERTAGNI, 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 provem 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 artigo 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;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição (BRASIL, 1991).

Por outro lado, em que pese o disposto na alínea “d” do artigo supracitado, o inciso III do artigo 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:

[...]

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 artigo 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 nexos 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-SC (BRASIL, 2000).

Como já dito alhures, ao julgar um conjunto de ADIs⁹ contra a MP nº 927/2020, a Excelsa Suprema Corte suspendeu a eficácia do artigo 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 8.213/1991.

No presente caso, pode-se dizer que a exegese legal mais adequada é o enquadramento da doença causada pelo coronavírus no inciso II do artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, cumulada com a exceção

“No presente caso, pode-se dizer que a exegese legal mais adequada é o enquadramento da doença causada pelo coronavírus no inciso II do artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, cumulada com a exceção prevista na alínea “d” do §1º do mesmo dispositivo”

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;(BRASIL, 1991)

Importante referir também que o parágrafo segundo do artigo 20 da Lei em comento estende, excepcionalmente, a proteção aos trabalhadores ao prever

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:

9 ADI 6342, ADI 6344, ADI 6346, ADI 6348, ADI 6349, ADI 6352, ADI 6352.

[...]

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.** (BRASIL, 1991, grifo nosso).

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

E sobre o nexos 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 nexos investigado, desde que haja fator próprio ao ambiente laborativo que tenha atuado para a ocorrência do malefício. Verificada a concausalidade, desponta o requisito do nexos causal.

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 do 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 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 (BRASIL, 2013), 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 seqüela 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, 2017), o Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu o nexo 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:

De fato, essencialmente na seara da infortúnica 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 (DELGADO, 2019, p. 746).

Em vista disso, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil (BRASIL, 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 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) 828040, 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 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” (BRASIL, 2020a)

Por outro lado, caso ocorra a contaminação pelo 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, neste 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)¹⁰, 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. 118¹¹ da Lei nº 8.213/1991 prevê a garantia provisória de emprego ao trabalhador que tiver sofrido acidente de trabalho pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

10 A responsabilidade civil nos acidentes do trabalho, por força da norma constitucional (CF/88, art. 7º, “caput e 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.

11 Art. 118. O segurado que sofreu acidente de 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 (BRASIL, 2011).

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 a estabilidade provisória, conforme item III da Súmula 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, 2012)

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 quinze dias, conforme disposição legal no artigo 59¹² da Lei nº 8.213/1991.

Em decorrência dessa situação, o empregador fica obrigado a emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) ao INSS, conforme determinação legal prevista no artigo 22¹³ 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

12 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.

13 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.

ao financiamento da aposentadoria especial - Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT), previsto no artigo 202-A do Decreto 3.048/1999¹⁴.

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 artigo 120 da Lei nº 8.213/1991:

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

14 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 sobrevivência 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. (BRASIL, 1999)

I - negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva (BRASIL 1991).

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

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 (BRASIL, 1988).

Além disso, nos termos do artigo 15, parágrafo quinto da Lei nº 8.036/1990¹⁵, 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 pelo 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 este foi o intuito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao editar um documento

15 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 (BRASIL, 1990).

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

Esse documento (ILO, 2020) 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 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) afastamento de 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 ao invés de sistema de ar-condicionado; v) fornecimento de 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.

Estas 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 ao 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.

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

EPI's 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.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto 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 maio2020.

_____. **Decreto Federal n. 10.088 de 05 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. Senado Federal, 20 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 26 maio 2020.

_____. **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: 22.05.2020.

_____. Lei 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**, 24 jul.

1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 31 maio 2020.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em 29 maio2020.

_____. **Lei 8.036 de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 11 maio 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em 31maio2020.

_____. **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: 22.05.2020.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Especial n. 226.762/SC. Relator: Min. Fernando Gonçalves. Sexta Turma. **Supremo Tribunal Federal**, 10 abr. 2000. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/ita/documento/mediado/?numero_registro=199900719786&dt_publicacao=10-04-2000&cod_tipo_documento=3&formato=PDF. Acesso em: 26 maio2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 100800-30.2011.5.17.0009/Relator: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 06 out.2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514495484/recurso-de->

[revista-rr-1008003020115170009?ref=juris-tabs](https://www.jurisbrasil.com.br/jurisprudencia/24542728/recurso-ordinario-ro-650201201110006-df-00650-2012-011-10-00-6-ro-trt-10?ref=juris-tabs). Acesso em: 29 maio.2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário: 650201201110006, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, 3ª Turma. Data de Publicação: 11 out. 2013. **JusBrasil**. 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: 27.05.2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 378. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 27 set. 2012. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378. Acesso em: 29maio 2020.

CAIRO JÚNIOR, 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**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores— 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

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

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic / Policy Brief. **ILO**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_745541.pdf. Acesso em: 04 jun2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. Tomo II Constituição. 5. ed., revista e atualizada. Lisboa: Coimbra Editora, 2003.

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. São Paulo: Revista **LTr**, v. 63, n. 05, maio1999.

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

PINHEIRO, Iuri Pereira. **Cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade**. In: MIESSA, Elisson; CORREIA, Henrique (org.). Estudos aprofundados da magistratura do trabalho2. Salvador: JusPodivm: 2014. p. 211.