

# O ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA (NÃO) OCUPACIONAL À LUZ DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

## *THE FRAMEWORK OF COVID-19 AS (NON) OCCUPATIONAL DISEASE (NOT) IN THE LIGHT OF THE SUPREME COURT*

Edilton Meireles\*

Ana Carla Mendes\*\*

Gabriela Sepúlveda\*\*\*

**RESUMO:** O presente artigo é fruto da pesquisa sobre o enquadramento da Covid-19 como doença (não) ocupacional à luz do Supremo Tribunal Federal (STF). A inconstitucionalidade da matéria foi suscitada na Suprema Corte, que decidiu pela suspensão do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020, parte de um “Direito do Trabalho de Exceção”. Conclui-se, ao final, que a Covid-19 poderá ser enquadrada como doença de natureza ocupacional, mediante a comprovação do nexo de causalidade existente entre a patologia e o labor.

**PALAVRAS-CHAVE:** Covid-19. Doença Ocupacional. Direito do Trabalho de Exceção. Inconstitucionalidade.

**ABSTRACT:** *This article is the result of research on the framing of Covid-19 as an (non) occupational disease in the light of the Supreme Court (STF). The unconstitutionality of the matter was raised in the Supreme Court, which decided to suspend Article 29 of Provisional Measure No. 927/2020, part of an “Exception Labor Law”. Finally, it is concluded that Covid-19 can be classified as an occupational disease, by proving the causal link between pathology and work.*

**KEYWORDS:** *Covid-19. Occupational Disease. Exception Labour Law. Unconstitutionality.*

---

\* Pós-doutorado pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa; doutor pela PUC-SP; desembargador do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região; professor adjunto da Universidade Católica do Salvador e professor-associado da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia.

\*\* Mestra em Dinâmicas de Desenvolvimento do Semiárido; especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho; professora de Direito do Trabalho; presidente da Comissão de Direito do Trabalho – OAB Petrolina; bacharela em Direito e Administração pela Faculdade de Petrolina.

\*\*\* Mestranda pela Universidade Federal da Bahia; pesquisadora do Grupo Transformações no Trabalho, Democracia e Proteção Social; bacharela em Direito pela Universidade Federal da Bahia.

## 1 – Introdução

No final do ano de 2019, o mundo tomou ciência de uma nova variante do coronavírus, denominada, nessa oportunidade, de Covid-19 (*Coronavirus Disease 2019*). Essa variante, primeiramente identificada na China, propagou-se rapidamente pelo mundo, espalhando-se por todos os continentes, que tiveram afetados não apenas a área da saúde, como outros setores, a exemplo da economia e do trabalho. A crise sanitária transformou-se também em crise econômica, marcada pelo aumento de desemprego e elaboração de Medidas Provisórias (MPs) que criaram um verdadeiro direito de exceção trabalhista<sup>1</sup>, por meio da flexibilização das normas já existentes e criação de novos regimes jurídicos.

Dentre o regramento jurídico elaborado para o contexto de exceção da crise pandêmica do coronavírus, destaca-se, para fins do presente trabalho, a MP nº 927/2020, a qual tratou especificamente acerca do não enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional, afastando a presunção de contágio do trabalhador.

Pela redação inicial do art. 29 da MP nº 927/2020 seria do trabalhador o ônus da prova de que essa doença, com alto grau de contágio, teria sido adquirida no ambiente de trabalho, para o conseqüente reconhecimento desta enquanto doença ocupacional.

Para fins deste estudo, será analisado o art. 29 da MP supracitada, que afastava o enquadramento da Covid-19 como doença de natureza ocupacional, o qual foi objeto de análise do Supremo Tribunal Federal (STF) nas ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354. Na decisão, a partir da divergência inaugurada pelo Ministro Alexandre de Moraes, prevaleceu o entendimento de que o dispositivo em comento seria incompatível com o ordenamento constitucional trabalhista brasileiro.

Nesse cenário, o desafio desta pesquisa é analisar o enquadramento da Covid-19 como doença (não) ocupacional à luz da decisão do Supremo Tribunal Federal nas ADIs ajuizadas em face do art. 29 da MP nº 927/2020 e suas repercussões jurídicas.

Primeiramente, serão abordadas criticamente as mudanças no trabalho realizadas pela pandemia da Covid-19, com um enfoque nas medidas provisórias trabalhistas, que estabeleceram um “Direito do Trabalho de Exceção” e os seus

---

1 DRUCK, Maria da Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011.

reflexos no trabalho e emprego e, posteriormente, será tratado do enquadramento da Covid-19 como doença (não) ocupacional e das repercussões jurídicas da decisão do Supremo Tribunal Federal, que declarou a inconstitucionalidade da norma contida no art. 29 da MP nº 927/2020.

## 2 – O direito do trabalho de exceção na pandemia da Covid-19

Em momentos de crise, algumas questões latentes na sociedade são agravadas<sup>2</sup> e com a tensão entre capital e trabalho não seria diferente. Nesse sentido, em períodos de estagnação econômica, como o provocado pela pandemia da Covid-19, muitas vezes são pautadas e promovidas pelos poderes públicos a retirada de direitos trabalhistas ou a flexibilização dos direitos já existentes como única solução para a prosperidade do país.

Assim, após a declaração do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, seguindo o mesmo vetor precarizante iniciado pela “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017), foi editada a MP nº 927/2020, a qual trouxe para o ordenamento jurídico trabalhista normas excepcionais com o intuito de promover a manutenção e preservação do emprego e renda<sup>3</sup>.

Conforme frisa Graça Druck<sup>4</sup>, nos momentos de crise, o mercado – com apoio do Estado – transfere as responsabilidades das alterações econômicas para o obreiro, o que provoca um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, gerando uma dinâmica de precarização social.

Nesse sentido, os Estados, por meio de leis, decretos e decisões judiciais, movidos pelo interesse do mercado moderno, passam a pressionar o trabalho, impondo medidas e soluções econômicas que promovem a precarização e transferem para o trabalhador o ônus pela crise vivenciada.

Seguindo esse discurso, sob o argumento de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, bem como de reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública vivenciado no país, as MPs editadas durante a pandemia da Covid-19 trouxeram um “Direito do Tra-

---

2 DUTRA, Renata; LIMA, Renata. Relações de trabalho, reformas neoliberais e a pandemia da Covid-19: as políticas para o trabalho no epicentro da estratégia de saúde coletiva. *RDP*, Brasília, v. 17, n. 94, p. 465-492, jul./ago. 2020.

3 CALCINI, Ricardo; KLAUSS, Priscilla. Doenças ocupacionais na pandemia da Covid-19 e os impactos trabalhistas e previdenciários. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 24, n. 1, p. 184-196, 2020.

4 DRUCK, *op. cit.*

balho de Exceção”<sup>5</sup>, com poderes para o empregador nunca antes previstos no ordenamento trabalhista, e que divergem da proteção ao trabalho e o seu valor social, previstos na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho.

As alterações legislativas possibilitavam, dentre outras medidas, a suspensão temporária do contrato de emprego, bem como a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário por meio de acordo individual escrito entre empregado e empregador, a suspensão das exigências do cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, sem necessidade de observação da negociação coletiva, intervenção do Ministério da Economia ou qualquer ente fiscalizador.

Então, em sentido contrário, neste momento de maior vulnerabilidade da população e trabalhadores, em vez do reforço da norma trabalhista e dos ditames constitucionais, houve restrição a diversas normas de proteção do trabalhador<sup>6</sup> como a irredutibilidade do salário (prevista no art. 7º, inciso VI), a proteção ao meio ambiente de trabalho (prevista no art. 7º, inciso XXII) e a saúde e segurança do trabalhador (art. 7º, inciso XXVIII).

Em que pese existirem controvérsias acerca da eficácia das medidas para a manutenção dos empregos<sup>7</sup>, é incontroverso que a saúde e a segurança do trabalho, tanto em curto quanto em médio prazo, serão afetadas pelas MPs editadas durante a crise pandêmica<sup>8</sup>.

Desde o final do ano de 2019, com o alastramento da variante do coronavírus, vive-se um estado de alerta com a saúde, seja em esfera individual ou coletiva. Todavia, as MPs, em vez de reforçar os procedimentos de saúde e segurança do trabalho com a edição de Normas Regulamentadoras e novos Protocolos para os estabelecimentos, no intuito de diminuir o contágio e proteger o trabalhador, suspenderam a exigibilidade de normas e impuseram restrições à fiscalização<sup>9</sup>.

---

5 *Ibid.*

6 GUSMÃO, Xerxes. Precarização do meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia de Covid-19. *Laborare*, v. 4, n. 6, p. 69-89, 2021.

7 *Ibid.*

8 DINIZ, Ana Paola Santos Machado; LIMA, Gabriela Silva; COSTA, Maria Paula Silva da. Reflexões sobre os fundamentos da responsabilidade civil do empregador nas situações de contaminação do empregado pela Covid-19. In: HIRSCH, Fábio Periandro de Almeida (Org.). *Covid-19 e o direito na Bahia*. Estudos da comunidade da Uneb em homenagem à memória de Ruivaldo Macedo Costa. Salvador: Direito Levado a Sério, 2020. p. 87-122.

9 GUSMÃO, *op. cit.*

## DOCTRINA

Ainda no âmbito da saúde e segurança do trabalho, seguindo a lógica de transferência do ônus da crise econômica aos trabalhadores<sup>10</sup>, a MP nº 927/2020 imputou aos trabalhadores a obrigação de comprovar o nexo de causalidade entre o contágio do coronavírus e as atividades exercidas em favor da empresa.

Então, por mais que se trate de uma doença de fácil contágio, cujo mapeamento do transmissor é de extrema dificuldade – o que inclusive gerou a adoção de quarentena e medidas restritivas de locomoção em diversos países – incumbia ao trabalhador comprovar o nexo de causalidade entre o adoecimento e o trabalho.

Apesar de a Covid-19 ser uma patologia nova, o contágio de doenças por trabalhadores não é; de modo que já existe a previsão de enquadramento como “doença ocupacional” o contágio por doenças, no caso de médicos e enfermeiros que têm contatos com determinadas patologias no ambiente de trabalho<sup>11</sup>.

Então, apesar de existir uma situação nova acerca do vírus, já existia no ordenamento constitucional e trabalhista o enquadramento do contágio como doença ocupacional. Poderia a MP nº 927/2020 entabular uma disposição totalmente contrária ao entendimento trabalhista que o antecede, sob o argumento da crise sanitária e econômica?

Em momento de crise como o vivenciado no período da pandemia, faz-se necessário refletir se a adoção de medidas austeras, precarizantes e de negação de direitos trabalhistas é de fato o único mecanismo para a recuperação da economia e crescimento dos empregos ou, ao menos, a diminuição da taxa de desocupação do Brasil após esse período de pandemia da Covid-19.

Nesse sentido, é necessário se indagar se todas as normas trazidas pelas Medidas Provisórias trabalhistas se coadunam com a proteção ao trabalhador e ao ser humano previstos na nossa Constituição Federal, norma magna que serve de guia para todo o ordenamento jurídico, sobretudo o trabalhista.

Dessa forma, cumpre destacar que um conjunto de normas constitucionais laborais que defendem a valorização do trabalho humano e a livre-iniciativa, denominada doutrinariamente de “Constituição do Trabalho”<sup>12</sup>, deve ser confrontado com o conteúdo normativo do art. 29 da MP nº 927/2020 à luz do entendimento da Suprema Corte Federal nas ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354, e suas repercussões jurídicas no ordenamento jurídico.

---

10 DRUCK, *op. cit.*

11 DINIZ, *op. cit.*

12 MEIRELES, Edilton. *A constituição do trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2018.

### 3 – Enquadramento da Covid-19 como doença (não) ocupacional

Diante do estado de calamidade pública reconhecido e da crise sanitária de importância internacional instaurada em virtude do novo coronavírus, um dos assuntos mais controversos e emblemáticos enfrentados pelo nosso ordenamento jurídico relaciona-se ao eventual enquadramento da Covid-19 como doença (não) ocupacional.

Antes de adentrar o tema especificamente proposto, far-se-á necessário situar alguns conceitos preliminares acerca da natureza jurídica da doença ocupacional e seus desdobramentos na legislação pátria.

Fundamentada na legislação previdenciária, a doença ocupacional possui repercussão em diversos ramos do Direito, perpassando pelo Direito Constitucional, Direito Civil e, sobretudo, pelo Direito do Trabalho.

A Lei de Benefícios do Regime Geral da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) disciplina a doença ocupacional equiparando-a ao acidente de trabalho, conforme preceitua o seu art. 20.

A doença de natureza ocupacional é o gênero da qual são espécies a doença profissional e a doença do trabalho. Com efeito, as doenças profissionais são definidas como aquelas que “são produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade”<sup>13</sup>.

Em outras palavras, o exercício de algumas profissões tem o condão de desencadear certas patologias, hipótese em que o nexo causal da doença com o trabalho é presumido (*juris et de jure*), inadmitindo prova em contrário.

Maria Helena Diniz aduz ser uma “deficiência sofrida pelo operário, em razão de sua profissão, que o obriga a estar em contato com substâncias que debilitam o seu organismo ou exercer a sua tarefa, que envolve fato insalubre”<sup>14</sup>.

As doenças profissionais também são conhecidas como ergopatias, tecnopatias ou doenças profissionais típicas e possuem no trabalho insalubre a sua causa única. Peculiares a determinadas funções são causadas, em regra, por agentes físicos, químicos ou biológicos. Podem ser exemplificadas pela silicose contraída por um empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó

---

13 MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceitos, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 11.

14 DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, v. 17. p. 433.

de sílica ou por afecções desenvolvidas pelas radiações ionizantes, naqueles profissionais que laboram em equipamento de raios-x.

Por outro lado, as doenças do trabalho são “aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionam diretamente”<sup>15</sup>. Nos ensinamentos de Theodoro Júnior, “são doenças comuns, que, no entanto, numa determinada hipótese, foram, excepcionalmente, geradas pelas condições momentâneas do trabalho”<sup>16</sup>.

Em outros termos, não possuem na atividade laboral a sua causa única ou exclusiva, mas assim são classificadas porque o ambiente de trabalho é o fator preponderante que põe a causa mórbida em condições de produzir lesões incapacitantes, isto é, não decorrem diretamente da atividade laborativa, mas são adquiridas em razão das condições em que o trabalho é realizado<sup>17</sup>.

A doença do trabalho também chamada mesopatía ou doença profissional atípica não está necessariamente vinculada a essa ou àquela profissão, decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente laboral. Podemos mencionar como exemplo o empregado que é acometido com a bronquite asmática, que, em regra, provém de causa genérica e pode acometer qualquer pessoa, transformando-se, contudo, em risco para o trabalhador que exercer atividade sob condições especiais.

Diferentemente das doenças profissionais, as doenças do trabalho não possuem o nexo causal presumido (*juris et de jure*), dependem da demonstração de que a patologia decorreu de condições específicas em que o trabalho foi realizado (*juris tantum*).

Dáí porque, em uma análise preliminar acerca do possível enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional, o adoecimento pelo novo coronavírus tanto pode ser enquadrado como doença ocupacional típica, como também doença profissional<sup>18</sup>.

Em breve síntese, a doença causada pela Covid-19, quando relacionada ao trabalho, tanto pode ser classificada como doença profissional – uma vez produzida pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade – quanto

---

15 MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza, *op. cit.*, p. 11.

16 THEODORO Jr., Humberto. *Acidente do trabalho e responsabilidade civil comum*. São Paulo: Saraiva, 1987. p. 7.

17 OLIVEIRA, José de. *Acidentes do trabalho: teoria, prática, jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 2.

18 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Repercussões do enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 59-102, jul. 2020.

pode ser configurada uma doença do trabalho – se desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado<sup>19</sup>.

Contudo, como dito antes, a questão é um tanto emblemática e controvertida, não se limitando apenas a investigar a eventual natureza ocupacional da doença, o que inclui o estudo de outras questões, dentre as quais o rol das exceções previstas no § 1º do art. 20 da Lei Previdenciária. A alínea *d* do dispositivo em comento exclui o enquadramento como doença ocupacional, a doença endêmica, entendida como aquela que, por força das condições locais, se manifesta habitualmente na população de determinada região<sup>20</sup>.

Considerando que qualquer um de seus habitantes está suscetível ao adoecimento, poderia se concluir que a doença endêmica não teria natureza ocupacional e, por analogia, aplicar o mesmo entendimento à pandemia da Covid-19, cuja base teoria é semelhante.

Entretanto, o mesmo dispositivo que exclui o caráter ocupacional da doença, em sua parte final, ressalva os casos em que há comprovação de que a doença resulta da exposição ou do contato direto ocorrido em função do trabalho.

Daí porque, como preleciona o ministro do TST Cláudio Brandão:

“a doença, mesmo endêmica – ou pandêmica, no caso da Covid-19 – pode ser considerada de natureza ocupacional quando resulte das condições de trabalho, como no caso de o empregado transferido de região onde não ainda não existia venha a contrair a doença por trabalhar em local em que esteja disseminada ou quando, mesmo habitando-a, não seja portador da doença e a adquira pelo fato de haver sido exposto ao contágio, como no caso específico dos profissionais de saúde ou dos trabalhadores que executam as atividades de limpeza e higienização dos estabelecimentos de saúde; motoristas de ambulância e carros funerários; trabalhadores em cemitérios, entre outros.”<sup>21</sup>

Corroborando o entendimento, nos esclarece Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>22</sup>: “quando o exercício do trabalho expõe o empregado a um fator de risco de contágio acima do nível da exposição média da população daquela região

---

19 *Ibid.*

20 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à lei de acidentes do trabalho*. 3. ed. São Paulo: RT, 1970. v. I. p. 31.

21 BRANDÃO, Cláudio. A Covid-19 e o adoecimento ocupacional. In: BELMONTE, Alexandre A.; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). *O direito do trabalho na crise da Covid-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 290.

22 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Ibid.*



da endemia ou da pandemia”, revela-se a possibilidade de se estar diante de uma hipótese do risco criado, oriunda da natureza da atividade desenvolvida.

Com efeito, tanto as doenças endêmicas (aquelas manifestadas em determinadas regiões ou populações) como as pandêmicas (aquelas manifestadas em nível mundial) não são, *a priori*, consideradas ocupacionais, mas poderão assim ser consideradas, quando constatada exposição ao agente causador no ambiente ou pelas condições do trabalho.

De igual modo, para ser enquadrada como doença ocupacional no plano jurídico-legal, a enfermidade deverá resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e estar com ele diretamente relacionado.

Nessa esteira, a legislação previdenciária pátria (Lei nº 8.213/91) conceitua o acidente de trabalho como aquele que ocorre pelo exercício do labor, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perda ou a redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. Ao tempo que delega ao empregador a responsabilidade pela adoção e uso de medidas de proteção e segurança da saúde do trabalhador (§ 1º, art. 19).

Para fins meramente conceituais, cumpre ressaltar que, além do acidente de trabalho típico (art. 19), temos os acidentes de trabalho atípicos, que compreendem as doenças ocupacionais (art. 20) e os acidentes de trabalho por equiparação (art. 21), nos termos da Lei nº 8.213/91.

Dando andamento à análise normativa do art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91, temos como hipótese a concausalidade, traduzida na existência de diversas causas que concorrem para o acontecimento da lesão no trabalhador. Em linhas gerais, a concausa corresponde à outra causa que, juntamente com a causa principal, concorre para o resultado danoso. Assim sendo, se houver indícios de que o trabalhador contraiu a Covid-19 através do contato com outros trabalhadores contaminados, impõe-se o reconhecimento do nexa concausal<sup>23</sup>. O inciso II reforça o conceito típico de acidente de trabalho (art. 19) e, por derradeiro, o inciso III equipara como acidente de trabalho a doença proveniente de contaminação acidental no exercício de sua atividade, modalidade que se revela extremamente importante no caso da Covid-19, tendo em vista o elevado grau de contágio e a acentuada exposição de determinados trabalhadores essenciais, como, por exemplo, médicos e enfermeiros em hospitais, notadamente em UTIs.

Por conseguinte, o art. 21-A da supracitada lei previdenciária reconhece que compete à perícia do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a função

---

23 CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 62.

de assinalar a natureza acidentária de incapacidade, quando constatar a presença do denominado Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, existente entre o trabalho e a patologia decorrente da atividade laboral desenvolvida pelo trabalhador.

Nessa perspectiva, verifica-se a essencialidade do nexo causal no Direito do Trabalho. Com efeito, o nexo causal é o elo entre a atividade ou omissão e o dano; é o vínculo entre prejuízo e ação; e, na seara juslaboral, torna-se elementar a sua demonstração, considerando que tanto as atividades laborativas como o próprio ambiente de trabalho tendem a elevar os riscos ocupacionais e acidentais<sup>24</sup>. Importa esclarecer que a culpa tem importância no aspecto da responsabilidade civil na Justiça do Trabalho, mas não é considerada para fins de enquadramento acidentário perante a Previdência Social. Trata-se da aplicação da teoria do risco social, segundo a qual a sociedade arca com o ônus do indivíduo incapacitado, independentemente de quem causou o infortúnio<sup>25</sup>. Portanto, não obstante firmado o nexo causal para fins previdenciários, o empregador poderá ser desonerado do dever de reparação, porque a responsabilidade civil do empregador se assenta de maneira especial no nexo causal trabalhista, o qual é examinado sob fundamento distinto.

Em que pese a doença ocupacional e o acidente de trabalho sejam conceitualmente distintos, como pode ser observado, o tratamento jurídico e os efeitos aplicados são os mesmos. Isso posto, cumpre alertar, que para haver o enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional ou acidente de trabalho por equiparação, será necessária a comprovação do nexo causal da contaminação com a atividade desenvolvida.

Ressalte-se que, quando o empregador constata que o adoecimento tem relação com o exercício do trabalho, deve cumprir o dever legal de emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT. Contudo, a falta dessa comunicação por parte do empregador não impede o reconhecimento da natureza ocupacional da doença, tanto pelo mecanismo do nexo técnico epidemiológico quanto por outros meios de provas<sup>26</sup>.

#### **4 – O art. 29 da MP nº 927/2020 à luz do STF e suas repercussões jurídicas**

Sob a égide de um “Direito do Trabalho de Exceção” instituído desde a chegada do novo coronavírus em nosso país, inúmeros têm sido os debates

---

24 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 746.

25 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Ibid.*

26 *Ibid.*

em torno das medidas trabalhistas restritivas adotadas em nosso ordenamento jurídico pátrio. Dentre os temas de maior repercussão jurídica, está a MP nº 927/2020, que ganhou destaque pelo polêmico enquadramento da Covid-19 como doença de natureza não ocupacional, estabelecido expressamente no seu art. 29, *in verbis*: “Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”<sup>27</sup>.

Diante da flagrante inconstitucionalidade imposta pelo executivo à classe trabalhadora, diversas reivindicações foram realizadas pelos representantes sindicais e partidos políticos, culminando no ajuizamento de sete Ações Diretas de Inconstitucionalidades (ADIs) no Supremo Tribunal Federal (STF), quais sejam: (ADI 6.342) proposta pelo Partido Democrático Trabalhista; (ADI 6.344), proposta pela Rede Sustentabilidade; (ADI 6.346), proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos; (ADI 6.348), proposta pelo Partido Socialista Brasileiro; (ADI 6.349), proposta conjuntamente pelo Partido Comunista do Brasil (PCdoB), pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e pelo Partido dos Trabalhadores (PT); (ADI 6.352) proposta pelo partido Solidariedade; e a (ADI 6.354) proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria.

As ADIs ajuizadas invocavam o controle de constitucionalidade da MP nº 927/2020, resguardando o conjunto de preceitos constitucionais que regulamentam a questão, a saber: o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988 – CF/88); o princípio do valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF/88); o direito à saúde (arts. 6º e 196 da CF/88); o princípio da proteção ao trabalhador (art. 7º, *caput*, da CF/88); o direito ao meio ambiente de trabalho hígido, com a redução dos riscos inerentes ao trabalhador (art. 7º, XXII, da CF/88), seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir o direito a eventuais indenizações (art. 7º, XXVIII); e o dever de proteção do meio ambiente, incluindo o do trabalho (arts. 200, VIII, e 225, *caput*, da CF/88).

Em caráter liminar, o STF, em reunião plenária realizada no dia 29 de abril de 2020, decidiu pela suspensão da eficácia do questionado art. 29 da MP nº 927/2020, pela considerável maioria de 7 (sete) votos a 3 (três).

Nesse particular, prevaleceu a divergência apresentada pelo Ministro Alexandre de Moraes, que sustentou, entre outros fundamentos, o fato de o

---

27 BRASIL. Planalto. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 10 jun. 2021.

dispositivo destoar da finalidade da norma que seria de “compatibilizar os valores sociais do trabalho”, *in verbis*:

“Com efeito, o art. 29 é extremamente ofensivo relativamente aos inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos aos riscos, como médicos e enfermeiros, para os quais a demonstração do nexo causal pode ser mais fácil, mas também relativamente aos funcionários de farmácias, de supermercados e aos motoboys que trazem e levam entregas de alimentos.”

O Ministro Edson Fachin, ao proferir seu voto declarando inconstitucional o art. 29, acrescentou os seguintes fundamentos:

“(…) Exigir-se que o ônus probatório seja do empregado, diante da infecção e adoecimento pelo novo coronavírus, não se revela como medida adequada e necessária à redução dos riscos dos trabalhadores quanto à doença deflagrada pelo novo coronavírus.

(…) Assim, o ônus de comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ou por causa do trabalho deve ser do empregador, e não, do empregado, como estabelece a norma impugnada.”

Dentre os preceitos constitucionais resguardados pela Suprema Corte, deve ser destacado o direito do empregado à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” como previsto expressamente no inciso XXII do art. 7º da Constituição da República de 1988<sup>28</sup>.

Assim, o art. 29 da MP nº 927/2020 teve sua eficácia suspensa por inconstitucionalidade declarada pela Suprema Corte Federal, o que faz prevalecer, sobre o tema, as regras previstas na Lei nº 8.213/91. Não há, portanto, nenhuma inovação no ordenamento jurídico pátrio relacionado à doença ocupacional.

Ocorre que a suspensão da eficácia jurídica do art. 29 da MP nº 927/2020 provocou uma grande repercussão midiática no sentido de um possível reconhecimento presumido de que a Covid-19 seria uma doença ocupacional e como tal ensejaria os benefícios trabalhistas e previdenciários relativos ao seu enquadramento. Todavia, a suspensão da validade do dispositivo apenas inverteu a presunção desfavorável ao trabalhador, que anteriormente assumia exclusivamente o difícil ônus de provar que contraiu a doença no seu ambiente laboral.

Em suma, a presunção legal de que a Covid-19 não teria natureza ocupacional é que foi afastada em virtude da decisão liminar proferida pelo STF.

---

28 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Ibid.*

Assim, o enquadramento da doença relacionada ou não ao trabalho será verificado considerando o caso concreto, levando-se em consideração as previsões contidas na Lei nº 8.213/91, devendo ser comprovada a relação de causa e efeito entre a patologia e a atividade laboral.

Com efeito, a regra geral será a responsabilização do empregador de forma subjetiva, cabendo às empresas adotarem medidas higiênicas e sanitárias adequadas para prevenção da contaminação de seus empregados, bem como fiscalizar o cumprimento dessas medidas, evitando a responsabilização por eventuais agravos decorrentes da Covid-19, sem descartar, porém, a possibilidade de se imputar a responsabilidade objetiva quando diante de atividade de risco, a exemplo do que ocorre em ambientes hospitalares.

É notório que o julgamento da Corte Suprema, que suspendeu o citado art. 29, não significa a possibilidade automática de reconhecimento da doença ocupacional para qualquer trabalhador, mas garantirá a segurança e a estabilidade no emprego para aqueles que trabalham nas atividades essenciais que porventura contraírem o coronavírus.

*In casu*, o Ministro Cláudio Brandão esclarece:

“(...) para as pessoas que atuam diretamente no combate à pandemia, na ‘linha de frente’ como popularmente se diz, a exposição ao risco torna-se habitual e, nesse aspecto, atrai a regra prevista no parágrafo único do Código Civil, a consequente responsabilidade objetiva do empregador e dispensa o empregado da prova do nexo causal; é suficiente demonstrar o trabalho e o local onde era realizado.”<sup>29</sup>

Desse modo, os trabalhadores das atividades essenciais com maior risco de contágio terão ao seu favor a presunção de que a doença foi contraída no exercício do seu trabalho, caracterizando-a como doença ocupacional. Nessas condições, será suficiente a demonstração da atividade laboral exercida (nexo causal), cabendo à empresa o ônus de provar o cumprimento de todas as medidas de proteção visando evitar a contaminação do trabalhador<sup>30</sup>.

Sebastião Geraldo Oliveira sustenta que ocorrerá a 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,

---

29 BRANDÃO, *op. cit.*, p. 285.

30 KUNZEL, Rocheli. *Covid-19 e doença ocupacional: efeitos da decisão do STF*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/328267/covid-19-e-doenca-ocupacional--efeitos-da-decisao-do-stf>. Acesso em: 20. jun. 2021.

convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador”<sup>31</sup>.

Em termos práticos, a decisão do STF beneficiará profissionais que atuam diretamente com pacientes portadores do vírus, naturalmente expostos a um maior grau a contaminação. Nesse grupo encontram-se, entre outros, diversos profissionais de saúde e de atividades correlatas, como motoristas de ambulâncias; maqueiros; motoristas de carros funerários que conduzem as vítimas fatais e os coveiros que os sepultam; trabalhadores que realizam a limpeza dos estabelecimentos de saúde e higienização de áreas públicas ou privadas, um rol amplo de profissionais que estão “na linha de frente” do combate à pandemia da Covid-19.

É imperioso ressaltar, que para haver uma responsabilidade objetiva é necessário que o profissional não apenas trabalhe em uma atividade considerada de risco para Covid-19, mas, sobretudo, atue diretamente com paciente em tratamento.

Não obstante, constatada a ocorrência de acidente de trabalho ou de doença ocupacional, haverá reflexos na relação de emprego de ordem previdenciária, trabalhista, criminal, inclusive na esfera de responsabilidade civil, o que amplia a importância da caracterização da doença como de natureza ocupacional, como bem disserta Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>32</sup>:

– Se for constatada a natureza ocupacional da Covid-19, o empregador fica obrigado a emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) ao INSS, conforme determinação legal prevista no art. 22 da Lei nº 8.213/91, a qual é imprescindível para que o trabalhador receba o benefício previdenciário.

– A vítima terá direito a continuar recebendo os depósitos do FGTS na sua conta vinculada, durante todo o período de afastamento junto ao INSS, conforme previsto no § 5º do art. 15 da Lei nº 8.036/90.

– Quando ocorrer o afastamento de caráter ocupacional, o trabalhador terá o benefício da garantia de emprego pelo prazo mínimo de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, de acordo com o que estabelece o art. 118 da Lei nº 8.213/91.

---

31 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 147.

32 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Repercussões do enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 59-102, jul. 2020.

## DOCTRINA

– A partir da Emenda Constitucional nº 103/2019, a aposentadoria por incapacidade decorrente de acidente do trabalho, doença profissional ou doença do trabalho, proporciona um benefício maior, correspondente a 100% do salário de benefício. De igual modo, a pensão dos dependentes da vítima nessas circunstâncias terá um valor diferenciado.

– O reconhecimento da natureza ocupacional da Covid-19 dispensa a carência para obtenção de benefícios da Previdência Social, repercute no aumento da alíquota do seguro de acidente do trabalho pago pelo empregador, pode gerar repercussão criminal, possibilita a lavratura de auto de infração pela Inspeção do Trabalho e pode ensejar ainda o ajuizamento de ação regressiva pela Previdência Social em face do empregador.

Como se depreende do exposto, de um lado, haverá sempre uma firme pretensão do empregado no sentido do reconhecimento da Covid-19 como relacionada ao exercício do contrato de trabalho e, por outro, uma forte resistência do empregador defendendo que o adoecimento não guarda nexos causal com o trabalho<sup>33</sup>.

### 5 – Conclusão

De certo, é que a pandemia do novo coronavírus chegada no apagar das luzes do final de 2019 provocou mudanças e repercussões no mundo do trabalho e na regulação dos direitos trabalhistas que marcarão épocas. Em que pese o momento atípico que ensejou a elaboração de um novo “Direito do Trabalho de Exceção”, esse regramento não pode destoar dos preceitos constitucionais vigentes e tampouco ultrapassar o período pandêmico.

Vive-se um momento de incertezas e alertas no que diz respeito ao emprego e à renda, bem como à saúde e segurança do trabalhador, seja em razão do aumento da taxa de desocupação no Brasil, seja em razão do contágio e exposição ao vírus no ambiente de trabalho. Como consequência desse estado de exceção, é natural e provável um elevado número de ações judiciais reivindicando direitos trabalhistas, inclusive eventuais indenizações por responsabilidade civil do empregador decorrentes dos desdobramentos da Covid-19 como doença de natureza ocupacional.

A decisão da Suprema Corte não significa a possibilidade automática de reconhecimento da doença ocupacional para qualquer trabalhador, deverá,

---

33 *Ibid.*

ainda, ser comprovada a relação de causa e efeito entre a patologia e a atividade laboral (nexo causal).

Nesse sentido, o enquadramento da doença relacionada ou não ao trabalho deverá ser verificada considerando o caso concreto, levando-se em consideração os preceitos constitucionais e as previsões contidas na Lei nº 8.213/91.

A regra geral será a responsabilização do empregador de forma subjetiva, cabendo às empresas adotarem medidas higiênicas e sanitárias adequadas para prevenção da contaminação de seus empregados, bem como fiscalizar o cumprimento dessas medidas, evitando a responsabilização por eventuais agravos decorrentes da Covid-19.

Em suma, entende-se que a MP nº 927/2020 é apenas um exemplo do processo de flexibilização de direitos trabalhistas que compõe o projeto realizado pelos Estados, em favor dos interesses do capital e do mercado moderno. Evidencia-se uma desvinculação progressiva do direito do trabalho aos ditames constitucionais e, sobretudo, ao seu valor social do trabalho, enquanto fundamento da República.

A norma trazida no art. 29 da MP nº 927/2021 não se coaduna com a proteção ao trabalhador prevista na nossa Constituição Federal, norma magna que serve de guia para todo o ordenamento jurídico, sobretudo, o trabalhista.

Ante o exposto, é necessário que o Supremo Tribunal Federal, enquanto órgão guardião da Carta Magna de 1988, imponha limites e freios ao flagrante processo de precarização do trabalho no Brasil.

## 6 – Referências bibliográficas

BRANDÃO, Cláudio. A Covid-19 e o adoecimento ocupacional. In: BELMONTE, Alexandre A.; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). *O direito do trabalho na crise da Covid-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 10 jun. 2021.

CALCINI, Ricardo; KLAUSS, Priscilla. Doenças ocupacionais na pandemia do Covid-19 e os impactos trabalhistas e previdenciários. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 24, n. 1, p. 184-196, 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 11. São Paulo: Atlas, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 3, 2020.

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



## DOCTRINA

DINIZ, Ana Paola Santos Machado; LIMA, Gabriela Silva; COSTA, Maria Paula Silva da. Reflexões sobre os fundamentos da responsabilidade civil do empregador nas situações de contaminação do empregado pela Covid-19. In: HIRSCH, Fábio Periandro de Almeida (Org.). *Covid-19 e o direito na Bahia*. Estudos da comunidade da Uneb em homenagem à memória de Ruivaldo Macedo Costa. Salvador: Direito Levado a Sério, 2020.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. v. 17.

DRUCK, Maria da Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011.

DUTRA, Renata; LIMA, Renata. Relações de trabalho, reformas neoliberais e a pandemia da Covid-19: as políticas para o trabalho no epicentro da estratégia de saúde coletiva. *RDP*, Brasília, v. 17, n. 94, p. 465-492, jul./ago. 2020.

GUSMÃO, Xerxes. Precarização do meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia de Covid-19. *Laborare*, v. 4, n. 6, p. 69-89, 2021.

KUNZEL, Rocheli. *Covid-19 e doença ocupacional: efeitos da decisão do STF*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/328267/covid-19-e-doenca-ocupacional--efeitos-da-decisao-do-stf>. Acesso em: 20 jun. 2021.

MEIRELES, Edilton. *A constituição do trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceitos, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. São Paulo: Saraiva, 1998.

OLIVEIRA, José de. *Acidentes do trabalho: teoria, prática, jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 1991.

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

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Repercussões do enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 59-102, jul. 2020.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à lei de acidentes do trabalho*. 3. ed. São Paulo: RT, 1970. v. I.

THEODORO Jr., Humberto. *Acidente do trabalho e responsabilidade civil comum*. São Paulo: Saraiva, 1987.

Recebido em: 30/07/2021

Aprovado em: 13/08/2021