



FUNDAÇÃO ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO
FACULDADE DE DIREITO

NATÁLIA MORAES DELLINGHAUSEN KRAMM

**O RECONHECIMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL PELO
STF E AS CONSEQUÊNCIAS DESSE ENQUADRAMENTO COMO HIPÓTESE DE
GARANTIA DO EMPREGO**

Porto Alegre

2022

NATÁLIA MORAES DELLINGHAUSEN KRAMM

**O RECONHECIMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL PELO
STF E AS CONSEQUÊNCIAS DESSE ENQUADRAMENTO COMO HIPÓTESE DE
GARANTIA DO EMPREGO**

Trabalho de conclusão de curso de Direito apresentado à Faculdade de Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. José Antônio Reich.

Porto Alegre

2022

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Paulo Pinto de Carvalho e setor de Tecnologia da Informação, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Moraes Dellinghausen Kramm, Natalia

O reconhecimento da covid-19 como doença ocupacional pelo STF e as consequências desse enquadramento como hipótese de garantia de emprego / Natália Moraes Dellinghausen Kramm- Porto Alegre, 2022.

80 f.

Orientador: José Antônio Reich.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) -- Faculdade de Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público, Curso de Direito - Bacharelado, Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. Covid-19 2. STF. 3. Medida Provisória. 4. Doença Ocupacional. 5. Garantia de Emprego; I. Título. II. Antônio Reich, José.

NATÁLIA MORAES DELLINGHAUSEN KRAMM

**O RECONHECIMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL PELO
STF E AS CONSEQUÊNCIAS DESSE ENQUADRAMENTO COMO HIPÓTESE DE
GARANTIA DO EMPREGO**

Trabalho de conclusão de curso de Direito
apresentado à Faculdade de Direito da
Fundação Escola Superior do Ministério
Público, como requisito parcial para obtenção
do título de Bacharel em Direito.

O trabalho foi aprovado _____ pelos membros da banca examinadora,
obtendo nota _____.

Examinado em: _____ de _____ de 2022.

Banca examinadora:

Prof. Me. José Antônio Reich
Fundação Escola Superior do Ministério Público

Examinador 1

Examinador 2

AGRADECIMENTOS

Durante esses anos da graduação, descobri que tudo fica mais fácil quando temos pessoas caminhando ao nosso lado. Se hoje é possível apresentar este trabalho, foi porque tive pessoas incríveis durante este trajeto.

Agradeço primeiramente a Deus, pela maior prova de amor do mundo, por ter me amado mesmo sem eu merecer e ser o meu melhor amigo.

Ao meu marido, Arthur Fraga Kramm, por todo o amor, cuidado e carinho durante este tempo. Por sempre me apoiar, ajudar, lembrar-me da minha capacidade e não me deixar desanimar.

À minha família, por sempre me incentivar, me impulsionar a buscar os meus sonhos. Em especial, aos meus pais, Tarso Nunes Dellinghausen e Letícia Moraes Tavares, por sempre estarem ao meu lado.

Agradeço a duas pessoas de maneira especial, são elas: Zuleika Nunes Dellinghausen, minha avó, minha maior fã e inspiração, que, como uma boa professora, sempre me incentivou a estudar; E ao meu padrasto, Marcos Magno Morales Tavares, que foi o maior investidor da minha educação, sempre acreditou na minha capacidade e me acolheu como filha.

Aos meus amigos, sou grata pela lealdade de vocês, por estarem presentes em todos os momentos importantes da minha vida, sempre me amparando, ensinando e acolhendo.

Por fim, agradeço ao meu professor e orientador, José Antônio Reich, por ter aceitado o desafio de orientar esta pesquisa. Agradeço pela disponibilidade, pela dedicação, por compartilhar conhecimento, por me instigar a buscar as respostas e por tornar esta etapa acadêmica mais enriquecedora.

RESUMO

O presente trabalho consiste em analisar a decisão proferida pelo STF (Supremo Tribunal Federal), que invalidou os artigos 29 e 31 da Medida Provisória 927, de 2020, através de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, reconhecendo a Covid-19 como doença ocupacional e as consequências deste enquadramento como hipótese de garantia de emprego. De maneira preliminar, apresenta-se o histórico da pandemia da Covid-19 e as sequelas por ela decorrentes no âmbito jurídico, principalmente na esfera do direito do trabalho. Superado esse importante delineado, definem-se os institutos do acidente de trabalho e da doença ocupacional, atribuindo uma conceituação e a inquirição de suas espécies. Por fim, uma análise da decisão do STF, que reconheceu a Covid-19 como doença ocupacional, apontando os impactos desta decisão e os reflexos dela na hipótese de garantia de emprego. Cumpre registrar que o desenvolvimento deste trabalho se deu pela metodologia hipotética dedutiva, no qual foi realizada análise da legislação vigente pertinente à doença ocupacional e (dos ou aos) mais variados enfoques dados pela doutrina trabalhista.

Palavras-chave: Covid-19; STF; Medida Provisória; doença ocupacional; garantia de emprego.

ABSTRACT

The present work consists of analyzing the decision handed down by the STF (Supreme Federal Court), which invalidated articles 29 and 31 of Provisional Measure 927, of 2020, through a Direct Action of Unconstitutionality, recognizing Covid-19 as an occupational disease and the consequences of this framework as a hypothesis of job security. In a preliminary way, we present the history of the Covid-19 pandemic and the consequences arising from it in the legal sphere, especially in the sphere of labor law. Having overcome this important outline, the institutes of work accident and occupational disease are defined, attributing a conceptualization and inquiry of their species. Finally, an analysis of the decision of the STF, which recognized Covid-19 as an occupational disease, pointing out the impacts of this decision and its reflexes in the hypothesis of guaranteeing employment. It should be noted that the development of this work was carried out by the hypothetical deductive methodology, in which an analysis of the current legislation relevant to occupational disease and (of or to) the most varied approaches given by the labor doctrine was carried out.

Keywords: Covid-19; STF; Provisional Measure; occupational disease; employment guarantee.

LISTA DE SIGLAS

ADIs	Ações Diretas de Inconstitucionalidade
ANVISA	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CAT	Comunicação de Acidente de trabalho
CDC	Centro de Controle de Doenças Chinês
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DSST	Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho
EPIs	Equipamentos de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LER	Lesão por Esforços Repetitivos
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 A PANDEMIA DE COVID -19	11
2.1 HISTÓRICO DA COVID-19 - A PANDEMIA	11
2.2 OS IMPACTOS DA COVID-19 NO DIREITO DO TRABALHO	16
3 ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL.....	22
3.1 ACIDENTE DE TRABALHO	22
3.1.1 Nexo de causalidade	26
3.1.2 Espécies de acidente do trabalho	30
3.2 DOENÇA OCUPACIONAL	33
3.2.1 Caracterização do nexo causal ou concausal.....	39
3.2.2 Tipos de doença ocupacional.....	43
4 DECISÃO DO STF QUE RECONHECE A COVID- 19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL.....	46
4.1 IMPACTOS DESTA DECISÃO.....	54
4.2 REFLEXO NA HIPÓTESE DE GARANTIA DE EMPREGO.....	57
5 CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS.....	67

1 INTRODUÇÃO

Os primeiros casos de Covid-19 se originaram na cidade de Wuhan, na China. A primeira suspeita era de uma doença de origem zoonótica, pois os primeiros casos apareceram em trabalhadores e frequentadores do Mercado Atacadista de Frutos do Mar da região, que comercializavam animais vivos. Com o agravamento dos casos e o aumento de contaminados, a China alertou, em 31 de dezembro de 2019, à Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre os graves casos de pneumonia que estava enfrentando.

O diretor geral da OMS, Tedros Adhanom, declarou, em março de 2020, que a Organização elevou o estado da contaminação à pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2), pois o vírus se disseminou por diversas regiões do mundo, com uma alta taxa de contaminação. Segundo o diretor, a OMS estava preocupada com os alarmantes níveis de contaminação, visto que a escala de tempo de disseminação do vírus estava muito curta, sendo a razão pela qual elevou o status da doença para pandemia.

Esse cenário acarretou diversos impactos. Houve inúmeras paralisações em diversos setores, tendo em vista que o mundo não estava alinhado para enfrentar tamanha enfermidade, atingindo diretamente a vida da população, uma vez que todas as pessoas tiveram que adaptar a sua vida frente à nova realidade que foi apresentada. Dessa forma, seria impossível que a esfera jurídica não fosse atingida em cheio, precisando tomar medidas rápidas, nunca implementadas, e criando estratégias inovadoras.

A seara trabalhista foi uma das que mais sofreu impactos, já que todas as relações de trabalho tiveram que se reestruturar. Um exemplo disso foi a reorganização do ambiente de trabalho, que necessitou de alterações, a fim de prevenir a disseminação do vírus. Diante desta nova realidade, diversas medidas foram tomadas, com o intuito de resguardar a vida do trabalhador e evitar maiores problemas ao empregado, como a criação de Medidas Provisórias.

Uma delas foi a Medida Provisória de nº 927/20, elaborada com o objetivo de determinar medidas trabalhistas para a confrontação do estado de calamidade pública. Entretanto, a criação desta medida gerou grandes discussões quanto à sua constitucionalidade, chegando até o plenário do Supremo Tribunal Federal. O plenário

referendou parcialmente a decisão liminar proferida pelo ministro Marco Aurélio de Mello, como relator de sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) ajuizadas contra a Medida Provisória nº 927/20, suspendendo a possibilidade da Covid-19 não ser considerada doença ocupacional. O Ministro Relator, o qual rejeitou a interdição pleiteada pelas partes e pelo órgão representativo dos trabalhadores, votou pela conservação de sua decisão. No entanto, preponderou a inconformidade exposta pelo ministro Alexandre de Moraes, na aceção de suspender o artigo 29, que não conceitua como doença ocupacional o contágio de trabalhadores pelo coronavírus, salvo quando comprovada a existência denexo causal entre a doença e o trabalho.

Para tanto, mesmo não estando enquadrada no rol das doenças ocupacionais descritas no artigo 20 da Lei nº 8.213, de 1991, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o Coronavírus foi taxado como tal. Sendo assim, o empregado que contrair o vírus dentro do seu local de trabalho, ou devido ao exercício de sua atividade laboral, terá seus direitos resguardados, tendo acesso aos benefícios como auxílio-doença, protegidos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

É importante frisar que tal enquadramento traz consigo consequências quando se fala de garantia de emprego, instituto que é conferido ao empregado, a fim de o proteger contra a dispensa sem justa causa, possuindo caráter provisório, visando à manutenção da relação empregatícia. Pois, por se tratar de um tema muito recente e ainda pouco pesquisado, há uma grande lacuna, o que causa no sistema jurídico uma grande instabilidade, por não ter um entendimento firmado no judiciário, ficando à mercê de interpretações distintas, impostas pelos magistrados responsáveis, não levando uma segurança nem para o empregador, nem para o empregado, atingindo consequentemente o Estado, que tem de atribuir ou negar benefícios sem legislação que os ampare.

Neste contexto, os pontos que serão abordados nesta pesquisa são os seguintes: O primeiro capítulo irá abordar as Considerações históricas sobre a pandemia da Covid-19 e os impactos dela no Direito do trabalho; Já no segundo capítulo, serão analisados os institutos do acidente de trabalho, adentrando em seus tipos e versando sobre o nexode causalidade; Ademais será apresentado o terceiro capítulo, com apontamentos da decisão do STF reconhecendo a Covid-19 como doença ocupacional, os impactos ocasionados por esta decisão, e os reflexos desse enquadramento na hipótese de garantia de emprego.

Com isso, resta claro que a principal intenção desta monografia é demonstrar se a Covid-19, ao se enquadrar como doença ocupacional, poderá resguardar aos trabalhadores acometidos por esta doença o benefício da garantia de emprego. Destaca-se, por fim, que o desenvolvimento desta obra se deu pelo método hipotético dedutivo, em que foi analisada a legislação vigente pertinente à doença ocupacional e os mais variados enfoques dados pela doutrina trabalhista.

2 A PANDEMIA DE COVID -19

2.1 HISTÓRICO DA COVID-19 - A PANDEMIA

O cenário da saúde pública mundial vem enfrentando inúmeros desafios no âmbito global, com a aparição de patógenos novos e pré-existentes. Surgiram diversos patógenos nos últimos tempos, acarretando ameaças à saúde dos indivíduos. A nível de conhecimento, pode-se mencionar a eclosão, na década de 80, do HIV, sigla em inglês do vírus da imunodeficiência humana, causador da AIDS. A doença ataca o sistema imunológico, responsável por defender o organismo de doenças; também se pode citar a reemergente febre amarela, que teve sua primeira referência no século 19, e perpetua até a atualidade.¹

No final de 2019, houve a aparição de um novo patógeno. Os primeiros sinais do vírus da Covid-19 começaram a se manifestar, demonstrando o que iria se tornar a maior epidemia do século, devido às proporções que esta doença tomou, atingindo não apenas a área da saúde, com o alcance de grandes taxas de morbidade e mortalidade, mas também as esferas políticas, sociais e econômicas entre outras, tornando-se uma das pandemias mais significantes de todos os tempos.²

A primeira exposição desta pandemia começou com diagnóstico de uma síndrome respiratória atípica em pacientes em Wuhan, província chinesa localizada em Hubei, na China, no mês de dezembro. No dia 31 de dezembro de 2019, o Centro de Controle de Doenças Chinês (CDC) foi alertado e de pronto instaurou uma investigação sobre os casos, buscando definir sua etiologia e sua provável origem. Acabaram por relacionar os casos ao mercado de peixes de Huanan, conhecido por vender de forma ilegal animais exóticos como morcegos, pavões, civetas, para fins de consumo, que foi fechado de imediato. Em 3 de janeiro de 2020, a China alerta os casos à OMS (Organização Mundial da Saúde) e outros países. Já no dia 7 de janeiro de 2020, o novo coronavírus é assinalado, sendo denominado como novo 2019-nCoV, como agente etiológico do vírus, considerado zoonose, significando que este migra

¹ BITTENCOURT, Paulo José Sá. As pandemias na história. **Universidade Federal da Fronteira Sul**, Chapecó, 7 abr. 2020. Disponível em: <https://www.uffs.edu.br/campi/erechim/noticias/artigo-as-pandemias-na-historia>. Acesso em: 1 fev. 2022.

² ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Histórico da pandemia de Covid-19**. [S.l.], 24 mar. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/Covid19/historico-da-pandemia-Covid-19>. Acesso em: 7 fev. 2022.

de animais para humanos. Em 11 de janeiro de 2020, iniciaram exames laboratoriais na região em que se originou a propagação do vírus, epicentro da epidemia, e poucos dias após é atribuída a nomenclatura Covid-19 (Coronavírus Diaseases-2019) ao grupo de doenças de notificação compulsória.³

O Brasil tomou conhecimento oficial em janeiro de 2020, pois ocorreu a primeira contaminação pela Covid-19 no país. Por representar uma doença de causa ainda incerta e, sobretudo, sem tratamento e medicação específicos, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro de 2020, que o contágio da doença atingiu o nível de alerta mais alto da Organização, se tornando uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, de acordo com o Regulamento Sanitário Internacional. Em decorrência destes novos casos, a OMS caracterizou, no dia 11 março de 2020, a Covid-19 como uma pandemia.⁴

Uma enfermidade se torna uma pandemia quando atinge níveis mundiais, ou seja, quando determinado agente se dissemina em diversos países ou continentes, usualmente afetando um grande número de pessoas. Quem define quando uma doença se torna esse tipo de ameaça global é a Organização Mundial da Saúde (OMS). Uma pandemia pode começar como um surto ou epidemia; ou seja, surtos, pandemias e epidemias têm a mesma origem - o que muda é a escala da disseminação da doença.⁵

Diferente das outras pandemias, está se prolifera de forma rápida, podendo levar a saúde de um país ao colapso, acarretando uma grave crise mundial e um olhar atento de todo o planeta. Desta forma, os governos do mundo inteiro, com a intenção de controlar e mitigar os efeitos da doença, adotaram medidas extremas, como exemplo, a testagem em massa em todas as pessoas que apresentassem sintomas - a Coreia do Sul chegou a testar 10 mil pessoas por dia; fechamento das fronteiras - muitos países proibiram a entrada de estrangeiros, a fim de conter a entrada do vírus no país; medidas sanitárias como o distanciamento social, medição de temperatura,

³ SÁ, Dominichi Miranda de. Especial Covid-19: os historiadores e a pandemia. **Casa de Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, 18 set. 2020. Disponível em: <http://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-Covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html>. Acesso em: 8 fev. 2022.

⁴ ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Histórico da pandemia de Covid-19**. [S.l.], 24 mar. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/Covid19/historico-da-pandemia-Covid-19>. Acesso em: 7 fev. 2022.

⁵ INSTITUTO BUTANTAN. **Entenda o que é uma pandemia e as diferenças entre surto, epidemia e endemia**, São Paulo, 11 mar. 2021. Disponível em: <https://butantan.gov.br/Covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/entenda-o-que-e-uma-pandemia-e-as-diferencas-entre-surto-epidemia-e-endemia>. Acesso em: 10 fev. 2022.

disponibilização de álcool em gel 70% e utilização obrigatória de máscaras; além dos investimentos em pesquisa científica e na área da saúde.⁶

O estado de calamidade pública foi reconhecido pelo Congresso Nacional Brasileiro no dia 20 de março de 2020, através da edição do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República de nº 93, de 18 de março de 2020, face às consequências oriundas da Pandemia da Covid-19. Assim sendo, mediante a atribuição de políticas públicas, uma das primeiras recomendações do então Ministro da Saúde, Sr. Luiz Henrique Mandetta, foi a implantação do isolamento social, adotado rapidamente em diversos níveis pela maioria dos Estados, Distrito Federal e municípios brasileiros.⁷

A recomendação poderia ser feita pelos governos de forma vertical, em que somente as pessoas que compõem o grupo de risco ficam isoladas, ou horizontal, que somente serviços essenciais ficam mantidos. O modelo mais adotado, diante do grande contágio do vírus da Covid-19, foi o modelo horizontal, pois ele isola o maior número de pessoas em suas residências, possuindo uma maior eficácia na não proliferação do vírus. No entanto, devido a todas essas medidas, consequências surgiram nos principais setores da economia, causando uma crise que afeta todas as dimensões da vida, gerando uma crise humanitária.

No Brasil, o isolamento social foi adotado por 98,6% dos municípios, conforme o estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa (IBGE), com o objetivo de controlar/reduzir a propagação do vírus, obtendo resposta positiva, pois a taxa de contaminação caiu pela metade. Contudo, houve grandes implicações devido à implementação desta medida, tanto na esfera econômica, educacional, como nas relações de trabalho. Muitas empresas tiveram que, de pronto, adaptar-se para que suas atividades permanecessem na ativa, sob pena de sucumbirem a prejuízos irreparáveis, ou até mesmo, à extinção sumária da sua atuação junto ao mercado. Analisando a situação agora sob a ótica dos empregados, os que já se encontravam desempregados se depararam com um mercado ainda mais escasso, pois muitos estabelecimentos fecharam de forma temporária, e outros, de forma permanente. Os

⁶ SETOR SAÚDE. **Entenda por que a Coréia do Sul é exemplo mundial no combate ao Coronavírus**, [S.l.], 3 abr. 2020. Disponível em: <https://setorsaude.com.br/entenda-por-que-a-coreia-do-sul-e-exemplo-mundial-no-combate-ao-coronavirus/>. Acesso em: 14 fev. 2022.

⁷ MANDETTA, Luiz Henrique. Luiz Henrique Mandetta. **Consensus Entrevista**, v. 30, jan./mar. 2020. Entrevista concedida a Consensus. Disponível em: <https://www.conass.org.br/consensus/luiz-henrique-mandetta/>. Acesso em: 16 fev. 2022.

que continuaram em seus empregos, tiveram que se adaptar com os novos protocolos de proteção, e muitos com a modalidade *home office*.⁸

A epidemia de Covid-19 encontra a população brasileira em situação de extrema vulnerabilidade, com altas taxas de desemprego e cortes profundos nas políticas sociais. Ao longo dos últimos anos, especialmente após a aprovação da Emenda Constitucional nº 95, que impõe radical teto de gastos públicos e com as políticas econômicas implantadas pelo atual governo, há um crescente e intenso estrangulamento dos investimentos em saúde e pesquisa no Brasil. É justamente nesses momentos de crise que a sociedade percebe a importância para um país de um sistema de ciência e tecnologia forte e de um sistema único de saúde que garanta o direito universal à saúde.⁹

Com o objetivo de evitar colapso mundial, grandes patentes começaram a investir no estudo sobre a vacina contra a Covid-19. O primeiro país a começar a estudar o imunizante foi a Rússia, que desenvolveu um imunizante, com pesquisadores da Universidade Sechenov, localizada na cidade de Moscou. Realizaram ensaios clínicos em dois grupos de voluntários. Os ensaios clínicos divulgados apontaram a comprovação da segurança e a eficácia da vacina. Diante do contexto, a Rússia foi o primeiro país a registrar uma vacina contra a Covid-19, a qual foi nomeada como “*Sputnik V*”. Importante frisar que a aprovação ocorreu antes do início dos testes em larga escala. A vacinação da primeira dose na população começou no mês de novembro de 2020, o momento foi registrado pelo laboratório e assinado conjuntamente com o Ministério da Saúde da Rússia e o Fundo Russo de Investimento Direto, que financia o desenvolvimento da vacina.¹⁰

A vacina fabricada na Rússia foi o ponto de partida para que laboratórios de todo o mundo comessem a pesquisar e fabricar suas próprias vacinas. O instituto do Butantan, com autorização da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), iniciou, no mês de dezembro de 2020, a produção da vacina que é integralmente brasileira. Foram realizados estudos clínicos com três fases distintas, a fim de avaliar

⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Munic 2020: apenas 1,4% dos municípios não adotaram medidas de isolamento social. **Agência IBGE Notícias**, Brasília, 10 nov. 2021. Disponível em: <https://censoagro2017.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/32150-munic-2020-apenas-1-4-dos-municipios-nao-adotaram-medidas-de-isolamento-social>. Acesso em: 17 fev. 2022.

⁹ WERNECK, Guilherme Loureiro; CARVALHO, Marília Sá. A pandemia de Covid-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 5, p. e00068820, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00068820>. Disponível em: <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-Covid-19-no-brasil-chronica-de-uma-crise-sanitaria-anunciada>. Acesso em: 15 fev. 2022.

¹⁰ SPUTNIK V. **Sobre a Sputnik V**, [S.l.], 6 maio 2020. Disponível em: <https://sputnikvaccine.com/prt/about-vaccine/>. Acesso em: 17 fev. 2022.

a eficácia da vacina, até que, no dia 17 de janeiro de 2021, ocorreu a aprovação da vacina para uso emergencial. A primeira pessoa a receber a vacina foi uma enfermeira de 54 anos, chamada Mônica Calazans, que foi vencedora do prêmio Notáveis CNN em 2020, pela sua luta contra o *Coronavírus*.¹¹

O Brasil começou a vacinar grupos prioritários no final de 2020, após a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) aprovar o uso emergencial da *CoronaVac* e da vacina de *Oxford*. Com o esquema vacinal avançando ao longo do ano de 2021,

os casos de contaminação foram diminuindo, porém ainda havia casos de contaminação com o vírus, sendo necessário seguir uma série de cuidados, como o uso da máscara em locais públicos e a higienização constantes das mãos e objetos.¹²

A campanha de vacinação do Covid-19 foi a maior da história do Brasil, segundo dados coletados pelo governo - atualizados até dia 28/01/2022 - tendo o total de 352.047.311 (trezentos e cinquenta e dois milhões, quarenta e sete mil e trezentos e onze) pessoas vacinadas, sendo vacinados com a primeira dose o total de 164.000.587 (cento e sessenta e quatro milhões e quinhentos e oitenta e sete) e com a segunda dose, ou única, 151.280.529 (cento e cinquenta milhões, duzentos e oitenta mil e quinhentas e vinte e nove) pessoas. Vale ressaltar que será necessária a aplicação de doses de reforço, que serão aplicadas todos os anos. Até o momento, foram aplicadas 37.029.030 (trinta e sete milhões, vinte e nove mil e trinta) de doses de reforço.¹³

O avanço da vacinação e a melhora dos indicadores da pandemia de Covid-19 foram apontados como argumentos para a flexibilização do uso de máscaras por estados e municípios brasileiros. Diante deste cenário, muitos governos optaram por deixar o uso da proteção facial facultativo, e aos poucos ir voltando à normalidade.

É perceptível que a pandemia gerou inúmeras sequelas no âmbito mundial, atingindo diversas esferas da sociedade, uma delas o jurídico que se viu temerário

¹¹ BRASIL. Ministério da Saúde. **Anvisa aprova por unanimidade uso emergencial das vacinas**, Brasília, 17 jan. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/noticias-anvisa/2021/anvisa-aprova-por-unanimidade-uso-emergencial-das-vacinas>. Acesso em: 21 jan. 2022.

¹² SENADO FEDERAL. Brasil poderia ter sido primeiro do mundo a vacinar, afirma Dimas Covas à CPI. **Senado Notícias**, Brasília, 27 maio 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/05/27/brasil-poderia-ter-sido-primeiro-do-mundo-a-vacinar-afirma-dimas-covas-a-cpi>. Acesso em: 1 fev. 2022.

¹³ BRASIL. **Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19 - PNO**. Brasília, 5 fev. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/vacinas/plano-nacional-de-operacionalizacao-da-vacina-contra-a-Covid-19>. Acesso em: 25 fev. 2022.

frente a um novo cenário mundial, com um mundo com inúmeras novas demandas. Porém, graças às medidas de prevenção adotadas e o avanço no esquema vacinal, é possível ver uma menor taxa de contaminação e mortalidade.

2.2 OS IMPACTOS DA COVID-19 NO DIREITO DO TRABALHO

Ante a pandemia do novo *coronavírus* (Covid-19), declarada pela Organização Mundial da Saúde - OMS, o governo reconheceu estado de calamidade pública (Decreto Legislativo 6/20), e o Ministério da Saúde, nos termos da Lei 13.979/20, promulgou emergência de saúde pública de âmbito internacional. Em virtude à adversidade sem precedentes instaurada, que colocou a economia do país em ameaça, e como consequência, as relações de trabalho a ela associadas, tornou-se imprescindível a elaboração de inúmeras medidas de urgência para combate do problema e para o amoldamento da nova realidade frente à quarentena e ao isolamento, aconselhados pela OMS.¹⁴

Dessa forma, os contratos e as relações laborais foram claramente afetados pela situação de pandemia em que o Brasil se encontrava, e é nesse contexto que o surgimento de medidas emergenciais e de conscientização social mostra que as alianças de classes, outrora antagônicas, são muito importantes para o Brasil e para a sobrevivência da sociedade. No entanto, essas medidas levaram a uma desaceleração da economia brasileira, pois a atividade empresarial foi severamente interrompida, quase da noite para o dia, exceto aquelas classificadas essenciais para a manutenção da sociedade. Então, de repente, milhares de empresários e trabalhadores começaram a sentir as terríveis decorrências de seus negócios não funcionarem e, portanto, carecerem de meios econômicos para atender às suas necessidades mais básicas e à sobrevivência do dia a dia.

Relevante mencionar que a classe empresarial brasileira composta por pequenas e microempresas representa 27% (vinte e sete por cento) do Produto Interno Bruto (“PIB”) Brasileiro, 52% (cinquenta e dois por cento) dos empregos formais e 40% (quarenta por cento) referente aos salários pagos, muitos dos quais,

¹⁴ SIQUEIRA, Carol. Aprovado o decreto que coloca o País em estado de calamidade pública. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 18 mar. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/646493-APROVADO-O-DECRETO-QUE-COLOCA-O-PAIS-EM-ESTADO-DE-CALAMIDADE-PUBLICA>. Acesso em: 25 jan. 2022.

necessariamente, dependem da operação do mês em que a folha de pagamento é paga e obrigações triviais no período subsequente, sob pena de inoperacionalidade imediata no mercado. Nesse sentido, pode-se dizer que apenas uma pequena fração das empresas brasileiras é realmente capaz de permanecer inativa por um período, e/ou continuar operando por meio da utilização de infraestrutura tecnológica. Com isso, muitas empresas anunciaram demissões em massa e paralisaram suas atividades por falta de condições financeiras para pagar suas dívidas mensais, diretamente afetadas pelas medidas restritivas impostas pelo governo, devido ao aumento do número de infecções e mortes causadas pelo surto. A partir disso, é possível verificar que há cada vez mais disputas trabalhistas, e isso continua crescendo significativamente. Os dados de desemprego no Brasil atingiram 14,1% no semestre setembro-novembro de 2020, atingindo cerca de 14 milhões de pessoas, informações da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) e estatísticas do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).¹⁵

A fim de atenuar essa grande catástrofe nas relações de trabalho, muitas Leis foram implementadas neste período, fazendo com que os empregadores adotassem medidas preventivas, como concedendo álcool em gel, lavatórios com sabonetes líquidos, papel toalha, com o intuito de aumentar os meios de higienização no local de trabalho, dentre outras. A Lei nº 13.979/20 foi uma delas, determinando as medidas para combate do *coronavírus*, trazendo a concepção de quarentena, afastamento e restrição de circulação. Desse modo, surgiram inúmeros conflitos nas relações trabalhistas e diante deste cenário, muitos Estados e municípios brasileiros expediram decretos declarando estado de calamidade pública e estabelecendo o fechamento de muitas empresas e o isolamento das pessoas em suas casas.¹⁶

Paulo Guedes, Ministro da Economia em 27 de março de 2020, publicou sobre a importância da prevenção aos empregados e empregadores, em razão da pandemia do Covid-19:

¹⁵ SEBRAE. **Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil**: em dez anos, os valores da produção gerada pelos pequenos negócios saltaram de R\$ 144 bilhões para R\$ 599 bilhões. [S.l.], 11 fev. 2019. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em: 10 jan. 2022.

¹⁶ SENADO FEDERAL. Lei que regula situação de emergência para combater Coronavírus é sancionada. **Senado Notícias**, Brasília, 7 fev. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/02/07/lei-que-regula-situacao-de-emergencia-para-combater-coronavirus-e-sancionada>. Acesso em: 2 fev. 2022.

Especificamente em relação às exigências de Segurança e Saúde no Trabalho, destacando-se que as medidas adotadas não significam qualquer supressão ou autorização para o descumprimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, sendo imperativo que os trabalhadores e empregadores mantenham foco na prevenção, evitando ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.¹⁷

A primeira das várias medidas adotadas para estabelecer o distanciamento social foi o teletrabalho. Implementado em várias empresas, esta modalidade está prevista no art. 75-B, criado pela Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor em novembro do mesmo ano, conceituando-o como aquele serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização da tecnologia da informação e de comunicação. O trabalho em casa é atualmente um fator importante na continuidade das atividades empresariais, dada a liberdade de circulação impedida pelas autoridades públicas para cumprir as recomendações da OMS para evitar a propagação da doença infecciosa Covid-19. Porém, é necessário que ambos estejam de acordo e que seja escrito um novo contrato, à parte, para registro desta alteração. Para o retorno ao trabalho presencial, é preciso respeitar um prazo de transição de 15 dias para que o empregado possa se adaptar ao retorno, já que o mesmo não exige a vontade do trabalhador. No entanto, o trabalho desenvolvido em âmbito domiciliar tem acentuado alguns aspectos de extrema relevância, tal como a histórica desigualdade de gênero entre homens e mulheres, tendo em vista que a figura feminina ainda possui a imagem de provedora dos cuidados da casa, diferentemente do que acontece com o sexo oposto.¹⁸

Diante desta nova realidade, muitas medidas protetivas foram criadas para a conservação das relações de emprego e equilibrar a economia, pois quando declarado o estado de calamidade pública, as Medidas prevalecem, já que se enquadram como hipótese de força maior e surgem com o intuito de preservar os empregados do risco de serem dispensados por um possível encerramento das atividades empresariais específicas, por não conseguirem suportar as consequências provenientes da pandemia. Segundo o doutrinador Ricardo Calcini:

¹⁷ BRASIL. Ministério da Economia. **Ofício Circular SEI n. 1502/2020/ME**. Orientações gerais aos empregadores e trabalhadores do setor rural em razão da pandemia da Covid-19. Brasília, 5 mai. 2021. Disponível em: <https://central.to.gov.br/download/101898>. Acesso em: 16 mar. 2022.

¹⁸ SENADO FEDERAL. Lei que regula situação de emergência para combater Coronavírus é sancionada. **Senado Notícias**, Brasília, 7 fev. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/02/07/lei-que-regula-situacao-de-emergencia-para-combater-coronavirus-e-sancionada>. Acesso em: 2 fev. 2022.

Neste estado de emergência não deverá prevalecer o princípio da primazia da norma mais favorável ao trabalhador, mas princípios da prevalência da saúde pública sobre o individual, prevalência do coletivo sobre o particular, dentre outros.¹⁹

Ressalta-se que, dentre os atos normativos mais relevantes, a formulação das Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020, existem algumas possibilidades de promover a sobrevivência das empresas por meio da flexibilização das relações trabalhistas e do investimento em recursos públicos, promovendo assim o ajuste entre a empresa e os funcionários, reduzindo os procedimentos e ampliando a autonomia da vontade.

Segundo Veiga e Sivolella:

A decisão se torna positiva para preservação dos empregos no Brasil, com a redução da burocracia que envolve o direito trabalhista e seus contratos, dando mais celeridade a implementação de meios para reduzir os custos dos empresários, tudo isso alinhado a MP 936.²⁰

Neste sentido preponderaram:

A pandemia da Covid-19 trouxe relevantes indagações e controvérsias no campo do Direito Trabalhista, pois o Governo Federal promulgou as respectivas Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, na qual flexibilizou providências urgentes a se tomar, dispensando qualquer tipo de negociação prévia com sindicatos de categoria. Facilitando assim ajustes entre empresas e empregados, reduzindo formalidades e ampliando a autonomia da vontade.²¹

Uma das medidas provisórias foi a de nº 927/20, editada em caráter de urgência, criada para determinar medidas trabalhistas para a confrontação do estado de calamidade pública decretado, e da crise de saúde pública de relevância internacional resultante do *coronavírus*, e demais medidas. O artigo 2º desta medida merece destaque especial, pois institui a oportunidade de acordo escrito individual entre empregado e empregador, com a finalidade de assegurar a conservação da

¹⁹ CALCINI, Ricardo. **Coronavírus e os impactos trabalhistas**: JHMIZUNO, [S.l.: s.n.], 2020.

²⁰ VEIGA, Aloysio Corrêa da; SIVOLELLA, Roberta Ferme. *Dejá-vu histórico, normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção em Covid-19*. In: BELMONTE, Alexandre Angra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). **Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPODIVM, 2020. p. 41.

²¹ VEIGA, Aloysio Corrêa da; SIVOLELLA, Roberta Ferme. *Dejá-vu histórico, normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção em Covid-19*. In: BELMONTE, Alexandre Angra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). **Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPODIVM, 2020.

relação de trabalho, acordo e convenção coletiva, sempre em observância à Constituição Federal.²²

Já o artigo 3º desta Medida Provisória flexibiliza as relações de trabalho, contendo meios que podem ser utilizados como forma de manutenção dos empregados. Essa flexibilização pode vir a colocar o empregado em risco, bem como expor o empregador à responsabilidade indenizatória caso o empregado fique doente no ambiente de trabalho, podendo a justiça determinar a conduta do empregador como negligente, imprudente ou imperícia. Para que isso não ocorra, é fundamental que o empregador continue cumprindo as regras determinadas nas normas regulamentares, como a NR 31, e as práticas durante este período de contágio.²³

Dessa forma, a MP 927 reconhece a situação de força maior decorrente da cessação de atividades não essenciais, nos termos do artigo 501 da CLT, a fim de oferecer aos empregadores alternativas para tentar manter os empregos durante esse período. Na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), diante de uma situação de força maior, a única opção do empregador é reduzir os salários de todos os empregados em 25% e reduzir a jornada de trabalho em conformidade, respeitando o salário-mínimo, enquanto durar a situação de força maior.²⁴

Outra Medida Provisória implementada foi a de nº 936/20, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e deliberou sobre medidas trabalhistas integrantes para o combate do estado de calamidade pública. Em seu artigo 3º, ela aduz sobre as Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, sendo eles: I- o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II- a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e III- a suspensão temporária do contrato de

²² BRASIL. **Medida Provisória n. 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 fev. 2022.

²³ BRASIL. **Medida Provisória n. 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 fev. 2022.

²⁴ GOMES, Antônio; BENEVIDES, Sylvia. Os efeitos da medida provisória 927 de 22 de março de 2020 não convertida em lei. **Migalhas**, São Paulo, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/331767/os-efeitos-da-medida-provisoria-927-de-22-de-marco-de-2020-nao-convertida-em-lei>. Acesso em: 4 fev. 2022.

trabalho. Já em seu artigo 19, não permite o descumprimento das normas que regulam a segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicando-se ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionais.²⁵

Essas Medidas Provisórias não trouxeram grandes novidades, já que as disposições trazidas já têm precedentes no Direito Trabalhista. Como a suspensão do contrato de para qualificação, adiantamento de férias coletivas e individuais, feriados, o *home office*, as horas e deferimento para saque do FGTS antecipado, de acordo com o estabelecido no art. 3º da MP 927/20, sempre com o objetivo de preservar o emprego e a renda.

É de se observar que a MP nº 937 não foi transformada em lei pelo Congresso Nacional, perdendo sua validade, ou seja, não pode modificar outra lei vigente, ou seja, as regras próprias estabelecidas na CLT. No entanto, alguns dos dispositivos presentes na MP nº 936, como a redução de jornada de trabalho e suspensão de contratos foram prorrogados e convertidos na Lei nº 14.020/2020.²⁶

Desse modo, fica evidente que os efeitos e reflexos originados pela Covid-19 não promoveram apenas o pânico geral da população em relação à saúde, mas também no que diz respeito ao enfraquecimento compulsório e avassalador da economia brasileira, posto que representou nada menos do que a interrupção completa das atividades empresariais classificadas como não essenciais. Assim, o direito trabalhista precisou se reinventar, a fim de cobrir as lacunas impostas por esta nova realidade.

²⁵ BRASIL. **Medida Provisória n. 936, de 1 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 22 fev. 2022.

²⁶ CALCINI, Ricardo; FLÁVIO, Cristina. Como ficam as relações de trabalho após a perda da vigência da MP 927? **Migalhas**, São Paulo, 21 ago. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/332274/como-ficam-as-relacoes-de-trabalho-apos-a-perda-da-vigencia-da-mp-927>. Acesso em: 18 abr. 2022.

3 ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

O SST (Segurança e Saúde no Trabalho) é um programa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST) — órgão responsável por estimular as políticas públicas e examinar as condições de trabalho nos mais diversos ambientes corporativos. Um dos seus objetivos é criar meios para evitar os acidentes de trabalho e precaver doenças provenientes do trabalho, que podem ser divididas em duas espécies, sendo elas: Doença Profissional ou Ocupacional e Doença do Trabalho.

É comum que haja confusão ao se tratar deste assunto, pois essas espécies se confundem. Apesar de elas serem doenças decorrentes do trabalho, possuem diferenças, pois uma é desenvolvida pelas atividades desempenhadas pelo trabalhador, enquanto outra está atrelada ao ambiente de trabalho, conforme se verá a seguir.

3.1 ACIDENTE DE TRABALHO

O assunto de segurança e saúde do trabalho sempre foi um tema muito discutido, porém ocorreram avanços significativos após a realização do 1º Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde do Trabalho, sediado em Roma, na Itália. É importante ressaltar que o número de acidentes é ainda muito alarmante nos tempos atuais. Anualmente, em todo o mundo, ocorre cerca de 240 milhões acidentes de trabalho.²⁷

No Brasil, este assunto ganha destaque e atenção do legislador a partir da Carta Magna de 1946, e também foi incluído na Constituição Federal de 1967 e na Emenda Constitucional nº 1, de 1969. Já a Constituição de 1988 se refere ao acidente do trabalho em seu art. 7º, nos incisos XXII, XXIII e XXVIII, que inclui entre os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais o seguinte:

²⁷ AYRES, Dennis de O.; CORRÊA, José Aldo P. **Manual de prevenção de acidentes de trabalho**, 3. ed. Barueri: Grupo GEN, 2017. [E-book/Minha Biblioteca].

[...] a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, o pagamento de adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma de Lei, bem como seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.²⁸

De acordo o Diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Sr. Guy Rytter, os custos globais, tanto diretos como indiretos, frente a estes cenários chegam a 2,8 trilhões de dólares, cerca de 9 trilhões de reais. Ainda complementou que o número de mortes nos acidentes de trabalho excede os óbitos de muitas guerras, caracterizando não só uma tragédia humana, mas um preço exorbitante para a sociedade e economia mundial. Assim, além de um problema de saúde pública, os acidentes de trabalho também representam um problema de gastos públicos. Diante da realidade dos acidentes de trabalho no Brasil, não é sustentável que o país permaneça inerte em todos os aspectos. A prevenção e o combate aos acidentes de trabalho devem ser prioridade nas políticas públicas.²⁹

Pode-se dizer que as causas destes acidentes são devido à falta de conscientização de empresários e trabalhadores para a importância da prevenção dos infortúnios do trabalho. Muitos funcionários se recusam a usar equipamentos de proteção individual (EPIs), preferindo receber salários extras em vez de se ater a CIPAS e Sindicatos, para eliminar ou neutralizar o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais para a empresa. A seu turno, muitas empresas resistem a proceder reformas do estabelecimento, para eliminar ou reduzir os riscos; formação profissional inadequada, quase sempre sem transmitir ao trabalhador conceitos básicos de prevenção de acidentes, relacionados ao ofício ensinado; horas extras - as condições nas grandes cidades são agravadas por períodos prolongados de trânsito desconfortável e cansativo, entre outros motivos, que poderiam ser evitados com o cumprimento de normas estabelecidas na legislação, ou até mesmo treinamentos e supervisão adequados.³⁰

²⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: promulgada em 5 de outubro de 1988 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 09 fev. 2022.

²⁹ AYRES, Dennis de O.; CORRÊA, José Aldo P. **Manual de prevenção de acidentes de trabalho**, 3. ed. Barueri: Grupo GEN, 2017. [E-book/Minha Biblioteca].

³⁰ AYRES, Dennis de O.; CORRÊA, José Aldo P. **Manual de prevenção de acidentes de trabalho**, 3. ed. Barueri: Grupo GEN, 2017. [E-book/Minha Biblioteca].

Neste sentido, o acidente de trabalho pode ser definido como um evento infeliz, que resulta de um trabalho legalmente definido. Portanto, se um acidente ocorrer durante, e como resultado de uma atividade de trabalho, mas não cumprir a lei, não será considerado acidente de trabalho. Este instituto está definido no art. 19 da Lei nº 8.213/1991, que versa sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, nos seguintes termos:

Art. 19. é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.³¹

Segundo Cláudio Brandão, o acidente de trabalho tem a seguinte compreensão:

Some-se a isso a relação mantida entre o homem, a máquina, as técnicas, os procedimentos utilizados no desempenho dos afazeres e o local de trabalho, que produz uma espécie de intimidade, e, não raro, faz com que ele adote um comportamento descuidado, esquecendo-se o quanto tudo isso pode significar em termos de fatores que causam agressão à sua saúde e produzem um resultado nefasto, representado pelo acidente ou pela doença.³²

Já Maria Helena Diniz define o acidente de trabalho da seguinte maneira:

[...] um evento danoso que resulta no exercício do trabalho, provocando no empregado, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho [...].³³

Sendo assim, para que seja considerado acidente de trabalho, deve ser legalmente qualificado como acidente por médicos peritos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que reconhecerá tecnicamente a relação causal entre o acidente e a lesão, a doença e o trabalho, ou a *causa mortis e o acidente*. Para isso acontecer, deverão ocorrer os seguintes pressupostos: I- o fato deve ter ocorrido durante as atividades de trabalho para a empresa, ou seja, o acidente deve ter

³¹ BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

³² BRANDÃO, Cláudio. **Acidente de trabalho e Responsabilidade Civil do empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 122.

³³ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 501.

acontecido no exercício das atividades laborais decorrentes do contrato de trabalho, ou pela execução do trabalho do segurado especial, conforme artigo 11 da Lei nº 8.213/1991; II- O evento deve causar danos à saúde ou integridade corporal do empregado ou segurado particular; III- O fato deve resultar em morte, perda ou redução da capacidade de trabalho, seja temporária ou permanente. A Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de prevenir esta fatalidade que todo o trabalhador está sujeito em decorrência de diversos fatores, dispõe um capítulo inteiro (Capítulo V – Título II - Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho) para tratar da segurança e da medicina do trabalho.³⁴

O trabalhador, ao sofrer um acidente decorrente de suas atribuições laborativas, poderá ser afastado de forma temporária e ter a sua capacidade laboral diminuída, ou até mesmo chegar à invalidez permanente e óbito. Desta forma, em caso de incapacidade para o trabalho, terá direito à assistência médica e hospitalar e assistência financeira, e a reclamar cumulativamente outra indenização nos termos da lei comum, além da indenização garantida pela Lei de acidentes.

Importante frisar que para que haja a concessão destes benefícios é indispensável a apresentação do CAT (Comunicação de Acidente de trabalho). Trata-se de um documento indicador, usufruído para comunicar o acontecimento de um acidente de trabalho ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social). Conforme o disposto no art. 22 da Lei nº 8.213/1991, todo o acidente decorrente da função laboral, havendo ou não afastamento do trabalho, deverá ser notificado pela empresa ao INSS, sob pena de multa em caso de omissão. O responsável pela emissão deste documento é a empresa, que deverá apresentá-lo até o primeiro dia útil seguinte da ocorrência. Em caso de morte, a comunicação deverá ocorrer de forma imediata, e em caso de atraso estará sujeita à multa, que poderá variar entre o limite mínimo e máximo do salário de contribuição, poderá ser aumentada em casos que ocorrer reincidência, conforme o art. 22 da Lei nº 8.213/91. Caso não haja a emissão do CAT por parte da empresa, poderá protocolá-la o acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que assistiu ou qualquer autoridade pública. Nestes casos, não prevalece o prazo determinado às empresas. Este documento

³⁴ MONTEIRO, Antonio L.; BERTAGNI, Roberto. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Saraiva, 2020. [E-book/Minha Biblioteca].

pode ser realizado de maneira *online*, no site do INSS, ou de maneira presencial, em uma das agências do INSS.³⁵

A norma constitucional ampara o pedido de indenização pelo direito comum do trabalhador que sofrer acidente do trabalho, desde que provada a culpa ou dolo do empregador. Inexiste, no entanto, no direito brasileiro, lei específica que defina os pressupostos da culpa ou dolo do empregador no acidente do trabalho. Em geral, admite-se que se configure culpa do empregador quando este desrespeitar as disposições legais e administrativas que visem à proteção da saúde ocupacional. Dessa maneira, a culpa do empregador pode se originar de ação ou omissão.³⁶

Por fim, destaca-se que o acidente de trabalho é aquele que decorre pelo exercício do labor que provoca danos ao empregado, sendo fundamental a relação de causa entre trabalho, acidente e lesão, e, essencial à presença do nexo de causalidade, instituto esse que irá ser analisado a seguir.

3.1.1 Nexo de causalidade

No Direito Brasileiro, aplica-se aos casos de acidente de trabalho a teoria da responsabilidade objetiva, que é aquela em que a pessoa prejudicada não necessita comprovar a culpa do agente, pois esta já é presumida, necessitando apenas demonstrar a ação ou omissão, o nexo causal e o dano que resultou do ocorrido.

O Código Civil, em seu artigo 186 exige o nexo de causalidade, nos seguintes termos: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”³⁷ Portanto, é importante entender o que é o nexo de causalidade, pois sem ele, o acidente não será caracterizado como acidente de trabalho e, conseqüentemente, o trabalhador não terá direito à indenização pelo dano ocorrido, sendo uma premissa digna de destaque, para que um cidadão seja responsabilizado pelo dano gerado na vida de outrem.

³⁵ BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

³⁶ ÂMBITO JURÍDICO. **Acidente do trabalho**: responsabilidade civil do empregador. São Paulo, 1 mar. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-158/acidente-do-trabalho-responsabilidade-civil-do-empregador/>. Acesso em: 19 fev. 2022.

³⁷ BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406compilada.htm. Acesso em: 21 fev. 2022.

Dessa maneira, ele estabelece a relação entre causa e efeito, ou seja, se um fato leva a um resultado. A verdade é que a causalidade pode ser um elo que constrói uma série de eventos, porque existe uma causa raiz entre eles, uma conexão ou vínculo entre causa e efeito. Trata-se de um requisito essencial para que seja possível responsabilizar alguém, ou uma empresa, pelos danos causados aos trabalhadores, além de exigir e determinar indenizações.³⁸

Considerando que a segurança do trabalho é a junção de estratégias utilizadas, com o intuito de diminuir os acidentes do trabalho, ajudando a manter a integridade e otimizando a capacidade do trabalhador, caso ocorra algum tipo de acidente de trabalho, será necessário comprovar a relação entre o dano e o acontecimento, ou seja, o nexa causal, a fim de que sejam encontrados os responsáveis pelo ocorrido.

Embora o poder público tenha a responsabilidade, por meio do INSS, de conceder e acolher os trabalhadores que sofrem algum tipo de acidente de trabalho, a responsabilidade civil pelo acidente recai sobre o empregador. Como visto, os empregadores são civilmente responsáveis pelas atividades realizadas por seus empregados, seja por negligência, dolo ou imprudência. Dessa forma, a responsabilidade civil decorre do incumprimento contratual, uma vez que os empregadores são responsáveis por zelar pela segurança e saúde dos seus trabalhadores.³⁹

De acordo com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, tratando-se de acidentes de trabalho isolados, o nexa de causalidade deve ser constituído por culpa geral do empregador.⁴⁰ Por exemplo, isso pode ser o resultado de não fornecer a seus funcionários equipamentos de proteção individual, ou treinamento adequado.

³⁸ SOUZA, Lilian de. Acidente do Trabalho: nexa de causalidade, concausa e doenças ocupacionais. **Doutrina**, [S.l.], 2013. Disponível em: [³⁹ CABRAL, Lenz; SOLER, Zaida; WYSOCKI, Anneliese. Pluralidade do nexa causal em acidente de trabalho/doença ocupacional: estudo de base legal no Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, \[S.l.\], p. 1-8, fev. 2017. Disponível em: \[⁴⁰ BRASIL. Constituição \\(1988\\). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: promulgada em 5 de outubro de 1988 Disponível em:\]\(https://www.scielo.br/rbso/a/YPtS3B3myX5KScw9J6W97Rr/?lang=pt. Acesso em: 23 fev. 2022.</p></div><div data-bbox=\)](https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77918/2013_souza_lilian_acidente_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Em%20suma%2C%20o%20nexa%20causal,conduta%20do%20agente%20ao%20dano. Acesso em: 22 fev. 2022.</p></div><div data-bbox=)

No caso de empregador que exerça atividade de risco, o nexo de causalidade deve consistir apenas na conduta do empregado e na observação do perigo em que a atividade está sendo exercida. Conforme leciona Sebastião Geraldo de Oliveira:

Considera-se de risco, para fins da responsabilidade civil objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, as atividades que expõem os empregados a uma maior probabilidade de sofrer acidentes, comparando-se com a média dos demais trabalhadores.⁴¹

É o que estabelece o Tema nº 932, do Supremo Tribunal Federal, no artigo 932 do Código Civil.

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

1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais.

2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal.

3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho.

4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: 'O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade'.⁴²

⁴¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 118.

⁴² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema n. 932/STF**: possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Relator: Min. Alexandre de Moraes. [S.l.], 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/14479>. Acesso em: 24 mai. 2022.

Comunga-se com o entendimento adotado pelo Min. Maurício Godinho Delgado, no julgamento do RR-23400-52.2006.5.04.0404, DEJT de 26/11/2010, no sentido de que, nos casos em que o risco ao qual se expõe o trabalhador, em razão de sua atribuição (no presente caso, em razão de suas atividades na execução do contrato de trabalho), é superior do que o passado pelo homem médio, apresenta-se possível a aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador.

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Nos casos em que o risco ao qual se expõe o trabalhador (em razão de sua função prevista no contrato de trabalho) é muito maior do que o vivenciado pelo homem médio, é possível a aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador (parágrafo único do art. 927 do CCB). Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO. SÚMULA 219 DO TST. Consoante orientação contida na Súmula 219/TST, interpretativa da Lei 5.584/70, para o deferimento de honorários advocatícios, nas lides oriundas de relação de emprego, é necessário que, além da sucumbência, haja o atendimento de dois requisitos, a saber: a assistência sindical e a comprovação da percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou que o empregado se encontre em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. Com efeito, se o obreiro não está assistido por sindicato de sua categoria, impossível subsistir a condenação ao pagamento da verba honorária. Recurso de revista conhecido e provido parcialmente.⁴³

Importante elucidar que o artigo 933 do Código Civil estipula que, diante da ocorrência de um ato ilícito, não é necessário provar a culpa do empregador. Cabe ressaltar que o nexo de causalidade pode ser afastado se presente alguma das excludentes, quais sejam: a culpa, exclusiva ou concorrente, da vítima; o fato de terceiro; o caso fortuito ou de força maior; legítima defesa e exercício regular de um direito; estado de necessidade; e, a cláusula de não indenizar, no campo exclusivamente da responsabilidade contratual.⁴⁴

Conclui-se que, sem o nexo causal não haverá culpa do empregador, entretanto, havendo nexo causal, ou seja, relação entre a causa e o resultado, não é necessária a demonstração de culpa do empregador, tendo em vista esta ser presumida. Portanto, o nexo causal é elemento essencial no estabelecimento de uma relação jurídica que traz consequências para a pessoa que causou determinado

⁴³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Região). **Acórdão. Recurso de Revista n. TST-RR-23400-52.2006.5.04.0404**. Recorrente: Souza Cruz S.A. Recorrido: Joedir Ubiratan Pereira. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 17 nov. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/40a8ecf832e22d8b1948041518bff44>. Acesso em: 24 abr. 2022.

⁴⁴ BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406compilada.htm. Acesso em: 21 fev. 2022.

resultado, beneficiando o lesado, e no caso de acidente de trabalho, o lesado é o trabalhador.⁴⁵

3.1.2 Espécies de acidente do trabalho

Há três hipóteses que configuram o acidente de trabalho. O artigo 21, da Lei nº 8.213, de 1991, traz um extenso e detalhado rol de ocorrências interpretadas como relacionadas ao acidente de trabalho. De um modo mais conciso, podem-se reunir todas as possibilidades em quatro grupos fundamentais: I - Acidentes relacionados ao trabalho que não sejam de causa única, mas resultem diretamente em morte, redução ou incapacidade, ou lesão que requeira atendimento médico; II - Acidentes ocorridos no local e horário do trabalho e causados por múltiplos fatores; III - No trabalho: Doenças por contaminação acidental durante as atividades; IV - Acidentes, mesmo no local de trabalho e fora do horário de trabalho.⁴⁶

A legislação brasileira interpreta como acidente de trabalho as lesões decorrentes de atos de agressão, sabotagem ou terrorismo, cometidos por terceiros ou colegas no horário e local de trabalho, como acidentes de trabalho. A mesma direção vale para aqueles que estavam realizando serviços fora do ambiente de trabalho e fora do horário de trabalho, pois estavam realizando um pedido ou serviço sob autorização da empresa. Nos casos de viagem de negócios, se ela for financiada pela empresa, mesmo para fins de aprendizado, acidentes que ocorram na mesma são entendidos como acidentes de trabalho.

Os acidentes típicos, também conhecidos como acidentes do tipo macro traumas e acidentes em sentido estrito, são definidos no artigo 19 da Lei nº 8.213/91. Tal dispositivo traz o entendimento de que é necessário verificar o pressuposto “nexo causal”, no qual se verificará a causa e efeito entre o evento e a execução do contrato, ou seja, se a causalidade for encontrada, pode-se entender como acidente de trabalho, conforme legislação. Dessa forma, o acidente de trabalho típico é o que acontece dentro da empresa e durante a jornada de trabalho do funcionário, como

⁴⁵ VASSOLE, Gilberto. O que caracteriza o nexo de causalidade. **SaberaLei**, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://saberalei.com.br/caracteriza-o-nexo-de-causalidade/#:~:text=Considera%C3%A7%C3%B5es%20Finais,em%20vista%20esta%20ser%20presumida>. Acesso em: 27 fev. 2022.

⁴⁶ BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

quedas, colisões, derramamentos de materiais. Conforme Hertz Costa, indica o acidente típico sendo “um ataque inesperado ao corpo humano, ocorrido durante o trabalho, decorrente de uma ação traumática violenta, subitânea, concentrada e de consequências identificadas”.⁴⁷

De acordo com dados estatísticos, infelizmente os acidentes típicos são responsáveis por cerca de 84% do total de acidentes de trabalho, o que, para José Cairo Júnior, “não passa de um acontecimento determinado, previsível, *in abstracto*, e que, na maioria das vezes se pode preveni-lo, pois, suas causas são perfeitamente identificáveis dentro do meio ambiente do trabalho, podendo ser neutralizadas e limitadas”.⁴⁸

Outra forma, os acidentes atípicos, definidos no artigo 150 da Lei nº 8.213, são aquelas hipóteses em que não há um ataque inesperado ao corpo humano durante o trabalho, mais ainda são causados pelo ambiente de trabalho ou atividades de trabalho e, portanto, são mais difíceis de identificar. Portanto, os acidentes industriais atípicos não são realmente causados pelo acidente em si, no entanto, origina do exercício laboral e, tem como consequência a incapacidade laborativa.⁴⁹

Dentre as hipóteses de acidente de trabalho atípico encontram-se as doenças ocupacionais, os acidentes *in itinere* e as concausas.

A doença ocupacional decorre da exposição do trabalhador que exerce determinada profissão ou atividade, pois o exercício de determinadas profissões pode desencadear certas moléstias. Segundo Humberto Theodoro Júnior, as são “[...] consequências naturais de certas profissões desenvolvidas em condições insalubres [...]”⁵⁰. Portanto, independem da comprovação do nexo causal, ao passo que as doenças do trabalho são desencadeadas pelo ambiente de trabalho.

Já o acidente de trajeto equipara-se ao acidente do trabalho, de acordo com o 21 da Lei nº 8.213/91. Ocorre quando um empregado está fora ou fora do horário de trabalho, entre casa e trabalho, ou na volta, podendo acontecer em um carro particular, empregador ou até mesmo transporte público. Porém, existem algumas regras para

⁴⁷ COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de acidente do trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2009. p. 81

⁴⁸ CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a Responsabilidade Civil do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2006. p. 48.

⁴⁹ BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

⁵⁰ THEODORO JUNIOR, Humberto. **Acidente do trabalho e Responsabilidade Civil comum**. São Paulo: Saraiva, 1987. p. 6.

que esse acidente se caracterize. Primeiro é importante que o trajeto utilizado seja o habitual pelo trabalhador, ou seja, não pode haver desvios, ou um destino que não a residência ou o trabalho. A hora de ocorrência também é importante: ela deve ser compatível com o tempo que o empregado leva até o trabalho ou até sua residência; se for em um horário diferente, o acidente não é caracterizado. Entende-se, portanto, que o acidente de trajeto, ou *in itinere*, é aquele a que se refere o percurso despendido pelo trabalhador ao se deslocar para o local de trabalho, ou quando retornar à residência, vale ressaltar que, no caso de reclamação trabalhista, o ônus recai sobre o trabalhador comprovar que o acidente ocorreu nesta via específica.⁵¹

Destaca-se, ainda, a concausa, que está prevista no artigo 21 da Lei nº 8.213/91. No campo do trabalho, existem doenças que acometem os trabalhadores e que não estão diretamente relacionadas ao trabalho realizado, mas são causadas ou agravadas pelas atividades que o trabalhador desempenha⁵². O magistrado Sebastião Geraldo de Oliveira, a título de exemplo, menciona o caso um trabalhador portador de diabetes:

As concausas podem ocorrer por fatores preexistentes, supervenientes ou concomitantes com aquela causa que desencadeou o acidente ou a doença ocupacional. Vale transcrever nesse sentido a lição de Antônio Lopes Monteiro: 'Nem sempre o acidente se apresenta como causa única e exclusiva da lesão ou doença. Pode haver a conjunção de outros fatores – concausas. Uns podem preexistir ao acidente – concausas antecedentes; outros podem sucedê-lo – concausas supervenientes; por fim, há, também, os que se verificam concomitantemente – concausas simultâneas. Exemplo do primeiro caso é o diabético que venha a sofrer um pequeno ferimento que para outro trabalhador sadio não teria maiores consequências. Mas o diabético vem a falecer devido a intensa hemorragia causada. Temos assim uma morte para a qual concorre o acidente associado a um fator preexistente, a diabete.⁵³

Por conseguinte, verifica-se que a concausa ficará atestada quando houver comprovação de que a condição preexistente é agravada em virtude das condições de trabalho a qual o empregado foi exposto, podendo o empregador ser responsabilizado civilmente.

⁵¹ PINTO, Almir Pazzianotto. Acidentes de trabalho e acidentes de trajeto. **Migalhas**, São Paulo, 15 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/359740/acidentes-de-trabalho-e-acidentes-de-trajeto>. Acesso em: 11 mar. 2022.

⁵² BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

⁵³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 47-48.

Por fim, salienta-se que há exceções. O § 1º do art. 20 da Lei nº 8.213/91 menciona o rol das hipóteses que não são enquadradas como doenças do trabalho, quais sejam: a doença degenerativa, acontecem em razão da deterioração/decomposição de todo o organismo, envolvendo vasos sanguíneos, tecidos, ossos, visão, órgãos internos e cérebro e tecidos, visão, órgãos internos e cérebro; doença inerente ao grupo etário, não podem ser consideradas como doença relacionada ao trabalho, uma vez que não foi o labor o gatilho que fez a doença se manifestar em seu portador; aquela que não produza incapacidade laborativa; a doença endêmica adquirida por habitante de região em que ela se desenvolva.⁵⁴

Assim sendo, não pode ser considerada como doença do trabalho aquelas preexistentes, ou que acometem o empregado em decorrência da faixa de idade, pois, ocorreriam no trabalhador, independentemente do labor exercido.

3.2 DOENÇA OCUPACIONAL

Os estudos sobre as doenças ocupacionais começaram a surgir a partir de 1.700, em virtude do advento produção em massa, por um médico Italiano chamado Bernardino Ramazzini, que publicou um artigo referente a doenças ocupacionais intitulado “*De Morbis Artificum Diatriba*”. Dando segmento ao tema, outros estudiosos surgiram, como por exemplo, Alice Hamilton, que se dedicou à pesquisa de doenças decorrentes de ocupações laborais.⁵⁵

No Brasil, os primeiros dispositivos legais relacionados ao trabalho de proteção surgiram por volta de 1891, quando foi editado o Decreto nº 1.313, que trata da proteção de menores. Em 1943, foi criada a primeira legislação trabalhista, também conhecida como CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, fato que acionou os trabalhadores para garantir seus direitos.⁵⁶

⁵⁴ BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

⁵⁵ AYRES, Dennis de O.; CORRÊA, José Aldo P. **Manual de prevenção de acidentes de trabalho**, 3. ed. Barueri: Grupo GEN, 2017. [E-book/Minha Biblioteca].

⁵⁶ CAMIASSA, Mara. História da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil e no mundo. **GEN Jurídico**, São Paulo, 23 mar. 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/03/23/historia-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-no-brasil-e-no-mundo/#:~:text=Em%201700%2C%20um%20m%C3%A9dico%20italiano,encontrados%20nas%20atividades%20exercidas%20por>. Acesso em: 25 jan. 2022.

A doença ocupacional é aquela que se relacionam com o ambiente de trabalho, que causam redução na capacidade de trabalho do laborador. Repartem-se em duas esferas: a doença profissional e a doença do trabalho. Estas possuem atribuições próprias e conferem direitos distintos aos trabalhadores.

O artigo 20, I da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, define a doença ocupacional ou profissional, como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade, ou seja, típica de uma certa profissão, estando os trabalhadores sujeitos a ela em razão da atividade que exercem (independentemente da empresa contratante). A *pneumoconiose* é um exemplo comum no contencioso trabalhista, pois é uma doença que atinge mineradores de carvão, em detrimento de suas atividades.⁵⁷ Ou seja, está relacionado a uma categoria ou atividade e não às condições de trabalho da empresa. Pois, os trabalhadores podem contrair a doença com qualquer empregador e em locais de trabalho diversos, o risco sempre será o mesmo.

Já as doenças do trabalho, elencadas no inciso II do artigo 20 da lei de benefícios, são aquelas adquiridas ou desencadeadas por condições inadequadas no exercício laboral. Sendo assim, este problema não surge quando os trabalhadores mudam de empresa, pois não está relacionado à atividade ou categoria, mas às condições de trabalho. Portanto, não precisam comprovar relação de causalidade com o trabalho, pois possuem uma relação típica, que se supõe por lei ser de um determinado trabalho.⁵⁸

Sebastião Geraldo de Oliveira define as doenças do trabalho da seguinte maneira:

⁵⁷ BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

⁵⁸ MONTEIRO, Antonio L.; BERTAGNI, Roberto. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Saraiva, 2020. [E-book/Minha Biblioteca].

A doença do trabalho, também chamada mesopatía ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. O grupo atual das LER/DORT é um exemplo oportuno das doenças do trabalho, já que podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão. Nas doenças do trabalho as condições excepcionais ou específicas do trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a conseqüente eclosão ou a exacerbação do quadro mórbido, e até mesmo o seu agravamento.⁵⁹

Para tanto, a doença ocupacional, seja ela do trabalho ou profissional, é reconhecida como um acidente de trabalho. Dessa forma, é possível obter indenização da empresa que ocasiona esses problemas aos empregados, quando age com culpa. O empregado que foi atingido por uma doença ocupacional poderá ter seus direitos resguardados pela lei. Direitos estes fragmentados em prestações trabalhistas, devidas pelo empregador, e previdenciárias, devidas pelo INSS. Ressalta-se que os benefícios previdenciários têm diferenças quando a causa é um acidente de trabalho ou doença ocupacional.⁶⁰

No campo previdenciário, existem diversos direitos relacionados aos acidentes de trabalho, que podem ser caracterizados na presença de doenças ocupacionais. O primeiro deles é o auxílio-doença acidentário. Este se aplica aos trabalhadores que estão impossibilitados de trabalhar há mais de 15 dias consecutivos e são obrigados a apresentar atestado médico e fiscalização pelo INSS. Já a empresa fica responsável pelo pagamento dos primeiros 15 dias, os demais ficam pela responsabilidade da Previdência até a recuperação do empregado.⁶¹

O auxílio acidentário assegura o recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) durante todo o tempo que o trabalhador estiver afastado. Ademais, o empregado goza do direito de estabilidade no emprego durante o período de um ano, a contar da data em que o segurado retornar ao exercício da atividade, sendo

⁵⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**: de acordo com a reforma trabalhista Lei n. 13.467/2017. 11.ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 52-53.

⁶⁰ GALVÃO, Ericka Dayane Albuquerque; AMORIM, Barbara. Aspectos jurídicos dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. **Jus.com.br**, [S.l.], 11 maio 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57709/aspectos-juridicos-dos-acidentes-do-trabalho-e-doencas-ocupacionais>. Acesso em: 1 fev. 2022.

⁶¹ AMORIM, Gutemberg. Doença ocupacional: descubra quais são os seus direitos! A doença ocupacional é um problema que pode afetar qualquer trabalhador, incapacitando-o para o trabalho ou reduzindo a sua capacidade para exercer as atividades a que está acostumado., **Jus.com.br**, [S.l.], 24 jun. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83480/doenca-ocupacional-descubra-quais-sao-os-seus-direitos>. Acesso em: 3 mar. 2022.

fundamental para os trabalhadores que sofreram um acidente de trabalho e ficaram com sequelas. É pertinente, na hipótese de quando o segurado recupera a sua capacidade laborativa, porém, devido a sequelas do acidente, ela fica reduzida. Nesta situação se enquadram, por exemplo, a perda de membros, surdez, perda de visão de um olho, que não asseguram a aposentadoria por invalidez. Este benefício assegura ao trabalhador o valor de 50% dos seus rendimentos, mas não é necessário parar de exercer o trabalho. Assim sendo, ele obtém o salário, mais o valor do benefício. Isso decorre, pois não há incapacidade total, mas sim, redução para o exercício do trabalho. Nos casos mais severos, em que a incapacidade é total e não há possibilidade de recuperação, o segurado pode ter direito à aposentadoria por invalidez. O auxílio é um benefício permanente, mas é viável fazer perícias periódicas para analisar se ainda há incapacidade.⁶²

O trabalhador poderá ter direito a indenização nos casos de doença ocupacional, os quais poderão resultar em danos morais, materiais ou ambos. A indenização por danos materiais tende a reembolsar os gastos do trabalhador, derivados da doença ocupacional. Entretanto, o dano moral é mais subjetivo, e a finalidade da indenização ao trabalhador é relativa aos possíveis danos psicológicos que o acidente de trabalho pode acarretar. Porém, esta indenização não sucede propriamente do acidente. Para qualificá-la, é necessário que o empregador tenha atuado com culpa ou dolo nas causas da doença ocupacional. Em outras palavras, o empregador deve ter permitido que a doença se originasse de forma proposital ou, ter agido de forma negligente ou imprudente com as funções realizadas pelo trabalhador e com o compromisso de resguardar todos os seus empregados.⁶³

Cabe salientar que a maioria dos tribunais mantém o entendimento de que essa indenização possui caráter muito mais disciplinar do que reparatório, uma vez que o sofrimento pessoal da vítima não pode ser medido e muito menos reparado. Assim, segue jurisprudência exemplificativa sobre o tema:

⁶² CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **STJ**: auxílio-acidente começa no dia seguinte à data do fim do auxílio-doença que lhe deu origem. São Paulo, 26 jul. 2021. Disponível em: [https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/stj-auxilio-acidente-comeca-no-dia-seguinte-data-do-fim-do-auxilio-doenca-que-lhe-deu-origem/#:~:text=Enquanto%20o%20aux%C3%ADlio%2Ddoen%C3%A7a%20%C3%A9,a%20sua%20capacidade%20para%20trabalhar](https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/stj-auxilio-acidente-comeca-no-dia-seguinte-data-do-fim-do-auxilio-doenca-que-lhe-deu-origem/#:~:text=Enquanto%20o%20aux%C3%ADlio%2Ddoen%C3%A7a%20%C3%A9,a%20sua%20capacidade%20para%20trabalhar.). Acesso em: 2 mar. 2022.

⁶³ HENRYQUE, Bruno. O que é doença ocupacional? Tenho direito a alguma indenização? **Jus Brasil**, [S.l.], 2022. Disponível em: <https://brunnohenryque.jusbrasil.com.br/artigos/1458178320/o-que-e-doenca-ocupacional-tenho-direito-a-alguma-indenizacao>. Acesso em: 2 mar. 2022.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. DORT/TENOSSINOVITE. INDENIZAÇÃO DEFERIDA EM R\$ 87. 805,20. MAJORAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO. Recurso de revista que não merece admissibilidade porque não restou configurada, nos termos do artigo 896, alíneas a e c, da CLT, a alegada ofensa aos artigos 5º, incisos V e X, 6º, 7º, incisos XXII e XXVIII, da Constituição Federal, 72, 225 e 818 da CLT, 145, 333, inciso I, 426, inciso II, e 427 do CPC, 159 e 1.539 do Código Civil, 19,20 e 21 da Lei nº 8.213/91, tampouco divergência jurisprudencial, pelo que, não infirmados os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista, mantém-se a decisão agravada por seus próprios fundamentos. Ressalta-se que, conforme entendimento pacificado da Suprema Corte (MS-27. 350/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 04/06/2008), não configura negativa de prestação jurisdicional ou inexistência de motivação a decisão do Juízo ad quem pela qual se adotam, como razões de decidir, os próprios fundamentos constantes da decisão da instância recorrida (motivação per relationem), uma vez que atendida a exigência constitucional e legal da motivação das decisões emanadas do Poder Judiciário. Agravo de instrumento desprovido. (TST – AIRR: 351403420045030071 35140-34.2004.5.03.0071, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 19/09/2012, 2ª Turma)⁶⁴

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL COM A ATIVIDADE LABORAL. INCAPACIDADE PARCIAL E PERMANENTE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ARTS.186 E 927 DO CÓDIGO CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDAS. Constatando-se, que as doenças adquiridas pela empregada possuem nexo concausal com as atividades laborais desenvolvidas perante a reclamada, impõe-se o reconhecimento da responsabilidade civil desta, porquanto evidenciada conduta culposa, especialmente pela inobservância das normas atinentes à medicina e segurança do trabalho (culpa contra a legalidade) assim como em razão da negligência em fornecer ao trabalhador condições de trabalho compatíveis com o quadro mórbido apresentado no curso do contrato de emprego. DANO MORAL. "QUANTUM" INDENIZATÓRIO. RAZOABILIDADE. A indenização por dano moral não tem a finalidade de enriquecer ou empobrecer as partes envolvidas, nem de apagar os efeitos da lesão, mas sim de reparar os danos. O "quantum" indenizatório deve observar o princípio da razoabilidade, a extensão do dano, o grau de culpabilidade e a capacidade econômica do empregador, suficientes para atingir o efeito pedagógico da condenação. Sentença mantida.⁶⁵

À vista disso, fica notório que a indenização por dano moral possui como finalidade de reprimir que as empresas submetam seus empregados ao risco de sofrerem lesões e acidentes graves no ambiente de trabalho.

Conforme a análise dos fatos apresentados, entende-se que a doença profissional ou ocupacional se deriva do exercício da profissão, ao passo que doença de trabalho é desencadeada em decorrência do ambiente de trabalho podendo ser

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**: AIRR 35140-34.2004.5.03.0071 35140-34.2004.5.03.0071. [S.l.], 19 nov. 2012. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23029111/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-351403420045030071-35140-3420045030071-tst>. Acesso em: 29 abr. 2022.

⁶⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (14. Região). **Sistema de verificação de Jurisprudência**. Disponível em: <https://jurisprudencia.trt14.jus.br/jurisprudencia/>. 2022. Acesso em: 29 abr. 2022.

acentuadas em virtude do cumprimento do contrato de trabalho, dando origem à concausa.⁶⁶

É de se referir ainda que a doença ocupacional possui um custo muito alto para o empregado, podendo acarretar graves danos a sua saúde e até resultar em sua morte. Por isso, sempre que houver um acidente de trabalho, o empregado deve relatar o acidente para a empresa, para que o CAT possa ser lavrado, com a finalidade de assegurar seus direitos no futuro.

Além disso, o trabalhador que sofre acidente de trabalho pode vir a adquirir estabilidade provisória, que é uma garantia que assegura a manutenção do contrato de trabalho, conforme artigo 118 da Lei nº 8213/91, independentemente da vontade do empregador⁶⁷. Podendo aplicar-se a trabalhadores que se encontrem em alguma situação excepcional, e em decorrência de autorização de lei. Quando um empregado está sob proteção trabalhista, o empregador não pode demiti-lo, a menos que haja uma razão válida. Esta proteção destina-se a permitir ao trabalhador a readaptação e reinserção no mercado de trabalho, e é auferida no 16º dia do seu afastamento, quando o trabalhador passa a receber subsídio de doença da Segurança Social, tendo o seu contrato de trabalho suspenso. Esse benefício visa amparar a proteção ao emprego em decorrência da doença ou acidente de trabalho. Nesse sentido, já manifestou o Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. Extrai-se do acórdão regional ter sido constatada, pelo perito do juízo, doença profissional que guarda relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. Recurso de revista conhecido e provido.⁶⁸

⁶⁶ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Doença ocupacional:** conceito, características e direitos do trabalhador. Porto Alegre, 19 set. 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415844#:~:text=A%20doen%C3%A7a%20ocupacional%20ou%20profissional%2C%20portanto%2C%20%C3%A9%20desencadeada%20pelo%20exerc%C3%ADcio,esteja%20diretamente%20ligada%20%C3%A0%20profiss%C3%A3o.> Acesso em: 13 mar. 2022.

⁶⁷ BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

⁶⁸ BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – RR 32800-77.2007.5.02.0027.** Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho. [S.l.], 27 maio 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/193143331/recurso-de-revista-rr-328007720075020027>. Acesso em: 24 abr. 2022.

Ressalta-se que, no caso de o empregado ser dispensado no decorrer do período de estabilidade provisória sem justa causa, poderá solicitar o seu direito de reintegração judicialmente, ou até mesmo receber uma indenização pelo tempo em que estaria assegurado pela estabilidade.⁶⁹

Em suma, os pedidos de indenização derivados de doença ocupacional crescem a cada ano. Em decorrência desta conjuntura jurídica, fica evidente que a prevenção é a melhor opção tanto para as empresas, que além de possuírem um ambiente mais harmônico, irão diminuir os seus gastos judiciais, quanto para os empregados, não irão correr nenhum tipo de risco, preservando a sua integridade física.

3.2.1 Caracterização do nexos causal ou concasual

O nexos de casualidade é de extrema relevância tratando-se das doenças ocupacionais, pois possibilita determinar se o problema de saúde de um funcionário se deve ao desempenho de suas funções ou a fatores externos. Ao contrário dos acidentes típicos, em que os trabalhadores sofrem lesões durante o trajeto ou no próprio ambiente de trabalho, tais doenças se desenvolvem ao longo do tempo, tornando-se difícil de determinar se são decorrentes das atividades realizadas. Ou seja, é necessário um nexos de causalidade entre o trabalhador e a função por ele exercida, sendo assim, o nexos deve ser indiscutível e a doença desencadeada especialmente pelo trabalho exercido, conforme o disposto no art. 20, inciso II da Lei 8.213, de 1991.

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.⁷⁰

⁶⁹ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Empresa terá que indenizar empregada dispensada durante a estabilidade provisória prevista em Programa Emergencial para enfrentamento da pandemia. **Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, 26 ago. 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/empresa-tera-que-indenizar-empregada-dispensada-durante-a-estabilidade-provisoria-prevista-em-programa-emergencial-para-enfrentamento-da-pandemia>. Acesso em: 14 mar. 2022.

⁷⁰ BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

Deste modo, o nexa causal é a relação entre a conduta do agente e o dano causado. Para que exista uma relação causal, a conduta, ação ou omissão deve estar diretamente relacionada ao fato danoso. Nesse sentido preleciona Carlos Roberto Gonçalves:

É a relação de causa e efeito entre a ação ou omissão do agente e o dano verificado. Vem expressa no verbo “causar”, utilizado no art. 186. Sem ela, não existe a obrigação de indenizar. Se houve o dano, mas sua causa não está relacionada com o comportamento do agente, inexistente a relação de causalidade e também a obrigação de indenizar. Se, *verbi gratia*, o motorista está dirigindo corretamente e a vítima, querendo suicidar-se, atira-se sob as rodas do veículo, não se pode afirmar ter ele “causado” o acidente, pois na verdade foi um mero instrumento da vontade da vítima, está sim responsável exclusiva pelo evento. As excludentes da ilicitude do ato, como a culpa da vítima e o caso fortuito e a força maior (CC, art. 393), rompem o nexa de causalidade, afastando a responsabilidade do agente.⁷¹

Por exemplo, mesmo a exposição à poeira no trabalho, recebendo adicional de insalubridade, podem ocorrer problemas respiratórios no trabalhador, mas os problemas respiratórios nem sempre são doenças ocupacionais. Isso porque outros fatores, não relacionados ao trabalho, também podem contribuir para esses transtornos. Nesse contexto, o estudo da causalidade é essencial para determinar a origem da doença e se ela foi causada pelo emprego.

No entanto, algumas doenças, por sua própria natureza, são causadas pelo trabalho e não exigem comprovação de causalidade. Como o nome sugere, os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) são causados pelas atividades realizadas pelos trabalhadores. Esse tipo de lesão é causado por condições insuficientes para o desempenho da função, principalmente por falta de ergonomia.⁷²

É importante ressaltar que é possível existirem concausas, ou seja, o problema pode ter mais de uma origem. O nexa concausal está vinculado ao nexa causal, mas esta contribui ou piora o resultado de alguma forma, é um termo usado quando

⁷¹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. v. 4. p. 54.

⁷² BRASIL. Ministério Da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 15 mar. 2022.

existem múltiplas causas, uma das quais é a causa do fato, e as outras contribuem ou agravam de alguma forma os resultados.⁷³

Como mencionado por Sérgio Cavalieri Filho:

Concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal. Em outras palavras, concausas são circunstâncias que concorrem para o agravamento do dano, mas que não têm a virtude de excluir o nexos causal desencadeado pela conduta principal, nem de, por si sós, produzir o dano.⁷⁴

Se a função desempenhada contribuir de alguma forma para o desenvolvimento ou agravamento da doença, será igualada como acidente de trabalho. A constatação de concausas é fundamental, pois, pode influenciar a determinação de possível indenização judicial pelo ocorrido, conforme a percepção do magistrado. Nesse sentido, disserta Maurício Godinho Delgado:

[...] nos casos de doenças profissionais, ocupacionais e acidentes de trabalho, é possível a verificação de diversidade de causas com respeito à lesão, algumas 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 (naturalmente que o fato de se tratar de concausa pode ser relevante no momento de fixação do valor indenizatório, de modo a o atenuar).⁷⁵

As concausas de maneira nenhuma excluem o nexos causal ou a responsabilidade do agente, por exemplo, caso o empregado possua doença pré-existente e devido à sua função ela se agrave, nesta hipótese teremos uma concausa, pois, o fato em si já existia, contudo, outra condição o agravou.

As concausas dividem-se em sucessivas ou simultâneas. Nas concausas simultâneas, apenas uma coisa foi lesada, no entanto, por mais de uma causa. Neste caso, é comum que a responsabilidade da indenização seja de forma solidária, pois, pode ser exigida a soma de qualquer das partes, sendo comum que várias partes

⁷³ LIMA, Alan; FIDALGO, Amanda. A concausa nas doenças ocupacionais. **Jus.com.br**, [S.l.], 23 ago. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/92635/a-concausa-nas-doencas-ocupacionais>. Acesso em: 9 mar. 2022.

⁷⁴ CAVALIERE FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 62.

⁷⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 709.

concorram como rês para a reparação do dano. Por sua vez, nas concausas sucessivas acontece um sucedimento de causas e feitos, como uma reação em cadeia, um fato vai ocasionando outro fato, a maior problemática está em atribuir a responsável pelos danos, a originária.⁷⁶

Conforme preceitua o art. 21, inciso I da Lei nº 8.213/1991, a concausa basta para configurar a responsabilidade do empregador nos casos inerentes à doença ocupacional de seu empregado, não sendo necessário ficar comprovado todo o nexo causal entre a doença adquirida e o ambiente de trabalho, aliado às condições dispostas pelo empregador.⁷⁷

Resumidamente, ele relata que o acidente que estiver ligado ao trabalho, não sendo necessariamente o causador, mas que contribuiu para a redução ou perda da capacidade laboral do empregado se equivale a acidente de trabalho, ou seja, estamos em frente do nexo concausal, pois de acordo com esse instituto legal, basta que a concausa esteja presente para configurar o acidente. Nesse sentido, ensinam Monteiro e Bertagni:

Em outras palavras, nem sempre o acidente se apresenta como causa única e exclusiva da lesão ou doença. Pode haver a conjunção de outros fatores – concausas. Uns podem preexistir ao acidente – concausas antecedentes; outros podem sucedê-lo – concausas supervenientes; por fim, há, também, os que se verificam concomitantemente – concausas simultâneas.⁷⁸

⁷⁶ MOLINA, André. O nexo causal nos acidentes de trabalho. **Jus.com.br**, [S.l.], 2 maio 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24331/o-nexo-causal-nos-acidentes-de-trabalho/3>. Acesso em: 17 mar. 2022.

⁷⁷ BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406compilada.htm. Acesso em: 21 fev. 2022.

⁷⁸ MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 49-50.

Assim, seguem jurisprudências exemplificativas sobre o tema:

EMENTA DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÕES POR DANO MORAL E MATERIAL. Demonstrado que o trabalho atuou como concausa para o surgimento e agravamento das patologias do empregado, bem como que a empregadora não se desincumbiu satisfatoriamente de seu dever de implementar medidas ergonômicas eficientes e eficazes no ambiente de trabalho, configura-se hipótese autorizadora da responsabilização civil e, por consequência, o dever de indenizar os prejuízos patrimoniais e extrapatrimoniais sofridos pelo empregado.⁷⁹

Por fim, resta claro que é possível responsabilizar civilmente o empregador pelos danos causados ao empregado em razão de uma doença ocupacional, desde que as provas produzidas consigam evidenciar o nexos causal ou concausal, bem como os demais requisitos da responsabilidade civil.

3.2.2 Tipos de doença ocupacional

O local de trabalho é o local em que os empregados passam a maior parte de seu tempo, e justamente por este motivo pode se tornar um grande inimigo da saúde. Se em um lado tem-se uma sociedade lidando com um nível excessivo de estresse laboral, no outro, enfrentam circunstâncias físicas inadequadas para a execução de atividades específicas ou a falta de equipamentos de proteção individual, que causa, muitas vezes, distúrbios orgânicos, conhecidos como doenças ocupacionais.

Por mais exigente que as leis brasileiras possam ser com relação ao acatamento das normas de saúde e segurança do trabalho, o número de ocorrências de doenças ocupacionais ainda é bastante elevado. Isso desperta o cuidado de serem adotadas medidas de combate e prevenção aos centrais males atentatórios da integridade física e psíquica dos trabalhadores.⁸⁰

⁷⁹ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da (4. Região). **Recurso Ordinário n. 0020511-65.2019.5.04.0406**. Recorrente: Moacir Antonio Donida, Plasticos Carajas LTDA. Recorrido: Moacir Antonio Donida, Plasticos Carajas LTDA. Relator: Des. Fernando Luiz de Moura Cassal. [S.l.]. 21 maio 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/m0BJNOBG39NmKGihvflzDg?&tp=EMENTA+DOEN%C3%87A+OCUPACIONAL.+CONCAUSA.+INDENIZA%C3%87%C3%95ES+POR+DANO+MORAL+E+MATERIAL>. Acesso em: 2 abr. 2022.

⁸⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Rio Grande do Sul tem o terceiro maior índice de acidentes de trabalho no país. **Justiça do Trabalho**, Brasília, 28 abr. 2015. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/rio-grande-do-sul-tem-o-terceiro-maior-indice-de-acidentes-de-trabalho-no-pais. Acesso em: 15 mar. 2022.

No entanto, mesmo que sejam tomadas todas as precauções necessárias, certas doenças profissionais não podem ser evitadas, porque são inerentes a determinadas atividades que são exercitadas por um longo período. As doenças ocupacionais que mais acometem os trabalhadores são as conhecidas como LER (Lesão por Esforços Repetitivos) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).⁸¹

As Lesões por Esforço Repetitivo ocorrem devido ao exercício prolongado e repetitivo de movimentos específicos, diminuindo a capacidade laboral do indivíduo de forma gradual e substancial, podendo levar à aposentadoria por invalidez. Ela está introduzida no grupo das doenças do trabalho, na classificação das doenças ocupacionais. Pois, por mais que se associe de forma direta com a função desempenhada pelo trabalhador, não é inerente a uma profissão específica, podendo ser desenvolvida por qualquer pessoa, em qualquer profissão, mesmo que não seja empregado. No entanto, os distúrbios osteomusculares são relacionados ao trabalho, e na maioria das vezes se enquadram na mesma categoria da LER, e os DORT que se qualificam pela má postura persistente, resultando em dor crônica que, se não tratada, tende a piorar com o tempo, resultando em incapacidade do trabalhador.⁸²

Dessa maneira, há diferenciação entre DORT e LER, que enquanto a primeira só pode se desenvolver no ambiente do trabalho, através de condições inadequadas em que a atividade laboral é desenvolvida, a segunda pode decorrer em qualquer atividade, mesmo não correlacionada ao trabalho.⁸³

⁸¹ MORAES, Márcia Vilma Gonçalves D. **Doenças ocupacionais**: agentes: físico, químico, biológico, ergonômico. São Paulo: Saraiva, 2014. [E-book/Minha Biblioteca].

⁸² BRASIL. Ministério da Saúde. Lesões por esforços repetitivos (LER). **Biblioteca Virtual em Saúde (BVS)**, [S.l.], jan. 2009. Disponível em: <https://bvsm.sau.gov.br/lesoes-por-esforcos-repetitivos-ler/>. Acesso em: 23 mar. 2022.

⁸³ BRASIL. Ministério da Saúde. **LER e DORT são as doenças que mais acometem os trabalhadores, aponta estudo**. Brasília, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2019/abril/ler-e-dort-sao-as-doencas-que-mais-acometem-os-trabalhadores-aponta-estudo>. Acesso em: 24 mar. 2022.

LER/DORT. Responsabilidade do empregador. O empregador é obrigado a conceder aos empregados intervalos extras para descanso quando as atividades exijam movimentos repetitivos. Também deve permitir e exigir que seus empregados realizem exercícios de alongamento e respiratórios, a fim de evitar a DORT (Doenças Osteomusculares relacionados ao Trabalho), pois hoje em dia já se considera que a prevenção é a única medida eficaz contra a epidemia. O tratamento por LER/DORT é longo e frequentemente ocorrem recidivas, sendo ainda que a cura pode nunca ser alcançada. Desta forma a culpa por omissão na tomada das medidas preventivas deve ser levada em consideração pelo juízo. Recurso Ordinário do reclamante provido.⁸⁴

Outra doença que atinge os trabalhadores é a asma ocupacional, causada pela inalação de substâncias tóxicas causadoras de alergias. É a doença respiratória relacionada ao trabalho mais comum, é diagnosticada devido à obstrução das vias respiratórias do empregado, que ocorre devido a resquícios de substâncias como, por exemplo, a borracha. Sua prevenção depende, em grande parte, do uso de equipamentos de proteção individual adequados. Quando a patologia está instalada, a eficácia do tratamento depende de afastar o trabalhador do agente que está causando a obstrução de sua via aérea. Já a dermatite ocupacional é uma doença do trabalho caracterizada por alterações na pele e mucosas dos trabalhadores, devido à exposição a determinadas substâncias nocivas, como graxas ou óleos de máquinas, durante suas atividades laborais. O termo inclui as seguintes doenças: dermatite de contato, úlceras, infecções e câncer.⁸⁵

Pode-se dizer que a prevenção continua a ser a melhor forma de prevenir acidentes e doenças. Os programas de orientação e treinamento e o fornecimento de equipamentos de proteção (EPI) são menos onerosos do que os pagamentos indenizatórios, determinados por ordem judicial ou processo administrativo previdenciário.

⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recursos Ordinário 1000279-14.2015.5.02.0502**. Relator: Des. Davi Furtado Meirelles. [S.l.], 28 ago. 2017. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1119836532/10002791420155020502-sp/inteiro-teor-1119836542>. Acesso em: 1 mai. 2022.

⁸⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Barueri: Grupo GEN, 2020. [E-book/Minha Biblioteca].

4 DECISÃO DO STF QUE RECONHECE A COVID- 19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A pandemia da Covid-19, como já citado anteriormente, ocasionou grande modificação em todo o mundo. Tanto na maneira de convivência, nas restrições causadas, como nas relações de empregatícias, por conta da disseminação em massa do vírus, os empregadores tomaram medidas, a fim de zelarem e obterem maior cuidado acerca das medidas de saúde, higiene e segurança que, passaram a ser uma obrigação após esse momento histórico, com o objetivo de evitar a caracterização de doença ocupacional decorrente da Covid-19.

Na esfera legislativa, diversas normas foram publicadas para estabelecer as medidas relacionadas à esfera do trabalho. Estas servem como orientação para que o empregador possa se desincumbir do ônus de descaracterizar o nexo causal entre a eventual infecção do empregado pelo *Coronavírus* e o ambiente de trabalho.

Uma das normas publicadas foi pelo STF, que decidiu analisar a constitucionalidade da MP 927/2020, através do julgamento das ADI'S 342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354, ajuizadas contra a MP por entidades representativas de trabalhadores e partidos políticos, em especial o seu art. 29, que previa que os casos de contaminação pelo *Coronavírus* não seriam considerados ocupacionais, a não ser através de comprovação do nexo causal.⁸⁶

O STF (Supremo Tribunal Federal) suspendeu em decisão liminar a eficácia de dois artigos da Medida Provisória 927/2020, que autoriza empregadores a utilizar medidas excepcionais para tentar manter o vínculo trabalhista de seus funcionários durante a pandemia do novo *Coronavírus*.⁸⁷

Deste modo, a decisão tomada pela Corte tornou inválidos os artigos 29 e 31 da Medida Provisória nº 927/2020. O artigo 29 descartava a contaminação de trabalhadores por Covid-19 como doença ocupacional, por sua vez, o artigo 31

⁸⁶ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19**: foram suspensos os dispositivos que afastam a natureza ocupacional dos casos de Covid-19 e restringem a atuação dos auditores fiscais. Brasília, 29 abr. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1>. Acesso em: 25 mar. 2022.

⁸⁷ SENADO FEDERAL. Para STF, Covid-19 é doença ocupacional e auditores poderão autuar empresas. **Senado Notícias**, Brasília, 30 abr. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/30/para-stf-Covid-19-e-doenca-ocupacional-e-auditores-poderao-autuar-empresas>. Acesso em: 04 nov. 2021.

delimitava o exercício de auditores fiscais do trabalho, podendo exercer apenas as atividades de orientação, sem autuações.

Art. 29. Os casos de contaminação pelo *Coronavírus* (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação donexo causal. (Vide ADI nº 6342) (Vide ADI nº 6344) (Vide ADI nº 6346) (Vide ADI nº 6352) (Vide ADI nº 6354) (Vide ADI nº 6375) (Vide ADI nº 6380)

Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: (Vide ADI nº 6342) (Vide ADI nº 6344) (Vide ADI nº 6346) (Vide ADI nº 6348) (Vide ADI nº 6352) (Vide ADI nº 6354) (Vide ADI nº 6375).⁸⁸

Em suma, o STF não constatou de imediato a Covid-19 como doença ocupacional, apenas ratificou que o ônus da comprovação do nexocausal é impreterivelmente do empregador, não podendo e nem devendo ser do empregado. Isto é, se a regra mencionada no dispositivo declarado inconstitucional era de que os casos de Covid não seriam ocupacionais, pressupõe-se, agora, que tais casos são de natureza ocupacional, especialmente, mas não exclusivamente, quando se desempenhar atividade essencial, salvo se o empregador comprovar que adotou todas as medidas de higiene, saúde e segurança para evitar a contaminação.⁸⁹

Isso se comprova com o voto condutor, fundamentado pelo Min. Alexandre de Moraes, cujo trecho segue abaixo:

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

No entanto, essa previsão vai de encontro ao recente julgamento do STF em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. No julgamento do RE 828.040 (ata de julgamento publicada no DJe em 19/3/2020), sob o regime de repercussão geral, de minha relatoria, essa CORTE fixou a seguinte tese jurídica:

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 acidente de trabalho, nos

⁸⁸ BRASIL. **Medida Provisória n. 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 fev. 2022.

⁸⁹ MELO, Raimundo Simão de. Covid-19 pode ser considerada doença do trabalho? **Consultor Jurídico**, São Paulo, 20 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-20/reflexoes-trabalhistas-Covid-19-considerada-doenca-trabalho>. Acesso em: 25 mar. 2022.

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'.

Assim, o texto do art. 29 da MP 927/2020, ao praticamente excluir a contaminação por *Coronavírus* como doença ocupacional, tendo em vista que transfere aos trabalhadores o ônus de comprovação, destoa, em uma primeira análise, de preceitos constitucionais que asseguram direitos contra acidentes de trabalho (art. 7º, XXVIII, da CF). A norma, portanto, não se mostra razoável, de forma que entendendo presentes os requisitos necessários à concessão de medida liminar.⁹⁰

Já o Min. Edson Fachin, neste mesmo julgamento, se pronunciou da seguinte forma:

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*. Se o constituinte de 1988 reconheceu a redução de riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental social do trabalhador brasileiro, obrigando que os empregadores cumpram normas de saúde, higiene e segurança no trabalho (artigo 7º, XXII, CRFB), certamente ele previu que o empregador deveria responsabilizar-se por doenças adquiridas no ambiente e/ou em virtude da atividade laboral.

A previsão de responsabilidade subjetiva parece uma via adequada a justificar a responsabilização no caso das enfermidades decorrentes de infecção pelo novo *Coronavírus*, de forma que se o empregador não cumprir as orientações, recomendações e medidas obrigatórias das autoridades brasileiras para enfrentar a pandemia pelo novo *Coronavírus*, deverá ser responsabilizado.

Mas é importante deixar claro que 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.⁹¹

Neste sentido, o Supremo Tribunal Federal deliberou que existem circunstâncias que, a *priori*, constituem nexos causais entre a doença e o trabalho. Um exemplo seria o acometimento de profissionais de saúde, que estavam na linha de frente na batalha contra a Covid. Deliberou também que em todos os casos ficarão a cargo do empregador fazer a prova de que tomou todas as medidas de higiene exigidas pelas autoridades sanitárias no ambiente de trabalho, como uma maneira de prevenção quanto a transmissão e infecção pelo novo *Coronavírus*. Esta é uma

⁹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 6.375 Distrito Federal**. Brasília, 11 maio 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754312985>. Acesso em: 4 jan. 2022.

⁹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 6.375 Distrito Federal**. Brasília, 11 maio 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754312985>. Acesso em: 4 jan. 2022.

presunção, *juris tantum*, que pode e deve ser derrubada por prova em contrário. Deve-se assentar, todavia, a possibilidade de que, mesmo na área de saúde, em algumas situações o nexo causal seja desconstituído.⁹²

Seguindo essa compreensão, a 1ª Turma do TRT da 18ª Região, em sessão de 16/06/2021, proferiu decisão no processo nº 0010736-32.2020.5.18.0008, afastando o nexo causal entre a doença e o trabalho operado por um técnico de enfermagem que fazia somente “*home care*”, salientando que o empregador fez prova de que o empregado não exercia a sua atividade em meio hospitalar, exposto ao contato com pacientes com *coronavírus*.

PANDEMIA. COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL NÃO CONFIGURADO. Para o enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional, é necessário que haja ao menos indícios de que o contágio se deu no ambiente de trabalho (nexo causal). No caso, embora o reclamante exercesse a função de técnico de enfermagem, não trabalhava em ambiente hospitalar ou diretamente com pacientes em tratamento da Covid-19, já que fazia o atendimento a apenas um paciente, em *home care*, o qual foi testado e não contraiu a doença. Ademais, os outros membros da equipe que revezavam a jornada 12x36 com o autor também testaram negativo. Lado outro, sobressaiu dos autos que a esposa do Reclamante laborava em dois hospitais que atuavam no tratamento da Covid-19, bem como que ela manifestou os sintomas dessa doença antes do autor. Diante de tais elementos, não há de se estabelecer o nexo causal da doença contraída pelo empregado com o trabalho desenvolvido na reclamada, razão pela qual esta não pode ser responsabilizada pela reparação dos danos causados.⁹³

Já outras jurisprudências vêm se amparando no sentido de que se a prova, a cargo do empregador, demonstrar que todas as medidas de proteção à saúde do trabalhador foram tomadas para combate à pandemia, determinadas pelas autoridades sanitárias, afasta-se o nexo de causalidade, por mais que o empregado exerça as suas funções em ambiente cujo risco de contágio seja mais severo. É como decidiu a Juíza do Trabalho Liliane Mendonça de Moraes Souza, da 2ª Vara do

⁹² SOUSA, Adalberto Pimentel Diniz de; NÓBREGA, Rafael Meng. Impactos do Covid-19 nas relações de trabalho: essencialmente, a MP flexibiliza a adoção de providências urgentes pelos empregadores dispensando as negociações com sindicatos de categoria, que poderiam atrasar tais providências. **Migalhas**, São Paulo, 25 mar. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/322561/impactos-do-Covid-19-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 18 jun. 2020.

⁹³ GOIAS. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). **Acórdão do Processo ROT - 0010736-32.2020.5.18.0008**. Recorrente: Fernando de Souza Soares. Recorrido: Unimed Goiania Cooperativa de Trabalho Remoto. Relator: Des. Des. Gentil Pio de Oliveira. Goiânia, 6 de maio de 2022. Disponível em: <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1237619852/rot-107363220205180008-go-0010736-3220205180008/inteiro-teor-1237619860>. Acesso em: 13 abr. 2022.

Trabalho de Caruaru/PE, em sentença proferida no último dia 20/07/2021, no processo nº 0000875-16.2020.5.06.0312, conforme se vê:

Ainda que se entenda pelo nexo de causalidade presumido em razão das atividades profissionais da reclamante se desenvolverem em hospital, local com grande probabilidade de contágio da doença, no caso concreto, as testemunhas confirmaram o fornecimento adequado dos EPIs, o treinamento sobre a adequada paramentação e desparamentação de modo que a transmissão comunitária da Covid e a situação de calamidade em que se encontra o Brasil e o mundo, não nos permite concluir com segurança que a doença foi contraída em razão do trabalho.⁹⁴

De outra forma, há decisões instaurando tese de que, no caso de empregados que praticam suas funções sob grande risco de contágio, como em ambiente hospitalar, a responsabilidade do empregador seria objetiva, ou seja, independente de culpa, sendo desnecessário conferir se as medidas de proteção foram ou não cumpridas. No caso dos funcionários que não estão expostos a maiores riscos no ambiente de trabalho, aplica-se a responsabilidade subjetiva do empregador, que necessitará comprovar que as medidas protetivas foram adotadas para que a doença não se caracterize como ocupacional. Segundo decisão prolatada pela 1ª Turma do TRT da 4ª Região, em acórdão publicado no processo nº 0020390-19.2020.5.04.0821, como se verifica:

Evidentemente, nos casos em que a atividade realizada é própria a uma maior exposição ao risco de contágio, como por exemplo, a atividade em hospitais, ambulâncias, emergências, a doença se mostra como laboral, sendo a responsabilidade do empregador até mesmo objetiva. No entanto, nos demais casos, é necessário verificar se a atividade a qual, em princípio, não expõe o trabalhador a maior risco do que aconteceria com qualquer outro cidadão, por negligência daquele que tem o dever de cuidado do meio ambiente do trabalho (empregador), ou pelo modo com que foi exigida a prestação de serviço, houve maior exposição. Nessa hipótese, a responsabilidade é subjetiva e impõe a prova de que todos os cuidados foram tomados e que a contaminação não se relacionou com o trabalho desenvolvido.⁹⁵

⁹⁴ PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **ATSUM 0000875-16.2020.5.06.0312**. Reclamante: Elielma Maria de Souza. Reclamado: Unimed Caruaru Cooperativa de Trabalho Médico. Relator: Juíza Liliâne Mendonça de Moraes Souza. Caruaru, 9 de agosto de 2021. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000875-16.2020.5.06.0312/1#d1722ae>. Acesso em: 17 mar. 2022.

⁹⁵ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **ATORD 0020390-19.2020.5.04.0821**. Reclamante: Luiz Felipe Alves Duarte. Reclamado: Marfrig Global Foods S.A. Relator: Juíza Fabiana Gallon. Alegrete, 15 de março de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020390-19.2020.5.04.0821/1#24cca05>. Acesso em: 12 abr. 2022.

Ao se deparar com art. 20, da Lei nº 8.213/91, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho implementou a Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, fazendo apontamentos sobre a caracterização da Covid como doença ocupacional, nos casos em que o risco for considerado acentuado:

Inicialmente, é importante esclarecer que a Covid-19, como doença comum, não se enquadra no conceito de doença profissional (art. 20, inciso I), mas pode ser caracterizada como doença do trabalho (art. 20, inciso II): 'doença adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente'.⁹⁶

A Covid-19 pode ser atribuída como doença ocupacional, mesmo não constando na lista mencionada no Decreto nº 3.048, de 1999, aplicando-se o disposto no §2º do mesmo artigo 20:

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.⁹⁷

Deste modo, as circunstâncias específicas de cada caso concreto poderão indicar se a maneira na qual foi exercido o trabalho propiciaram grandes riscos ao trabalhador. Além dos casos mais claros de profissionais de saúde, que trabalham com pacientes infectados, outras atividades podem gerar o enquadramento.

A qualificação da Covid-19 como doença ocupacional deve ser excepcional, conforme o § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91, uma vez que versa de uma anomalia que não compreende a relação estipulada no Decreto nº 3.048/99, o que atrai a necessária comprovação de que a doença resultou de condições especiais de trabalho, e sem a adoção das medidas de proteção contra o *coronavírus*. Acresça-se a essa conclusão o fato de que a Lei nº 8.213/91, em seu art. 20, §1º, "d", antevê taxativamente que:

⁹⁶ BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME**. Brasília, 11 dez. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei_me-12415081-nota-tecnica-Covid-ocupacional.pdf. Acesso em: 30 mar. 2022.

⁹⁷ BRASIL. **Decreto n. 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: 6 abr. 2022.

Art. 20. [...]

§ 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.⁹⁸

Contudo, para que seja classificada como doença ocupacional, será necessário coincidir as seguintes circunstâncias: que a doença seja resultante de exposição ou contato direto estabelecido pela natureza do labor; que evidências concretas de que alguns trabalhadores foram contaminados ao mesmo tempo; o empregador não cumpriu sua responsabilidade de demonstrar de forma concreta que envidou todos os esforços e implementou todas as medidas para evitar a contaminação.

Embora a possibilidade de exclusão do nexo de causalidade entre o trabalho e o Covid-19, nas hipóteses acima destacadas, os empregadores devem ter em mente as precauções para evitar a propagação do vírus no local de trabalho.

Há outra norma relevante, que deve servir de base para o vínculo de empregador e empregados, qual seja, conforme o previsto no art. 3º, III, "d" da Lei 13.979/2020.

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas:

[...]

III - determinação de realização compulsória de:

[...]

d) vacinação e outras medidas profiláticas.⁹⁹

Acrescenta-se, ainda, a previsão expressa no inciso III-A do mesmo artigo, que impõe ao empregado o "uso obrigatório de máscaras de proteção individual". Dessa maneira, como os empregadores devem tomar todas as providências de saúde, higiene e segurança no trabalho, com o objetivo de neutralizar, ou mesmo prevenir a contaminação de seus funcionários, o empregado também deve fazer a sua parte, sendo desaconselhável recusar a vacinação, salvo motivação justificada, sendo-lhe,

⁹⁸ BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

⁹⁹ BRASIL. **Lei n. 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.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 6 abr. 2022.

entretanto, garantido o direito à informação, à assistência familiar, ao tratamento gratuito, respeitando a dignidade da pessoa humana e as liberdades fundamentais das pessoas, conforme determina a Lei n.º 13.979/20, em seu art. 3º, parágrafo 2º, incisos I a III.¹⁰⁰

Diz-se que não é aconselhável que os funcionários recusem a vacinação porque, embora a vacinação não seja obrigatória, é uma medida coercitiva, e os funcionários que se recusarem a serem vacinados podem ser punidos, principalmente pelo risco para a sociedade como um todo. Nesse cenário, importante alertar a possibilidade de aplicação até mesmo da pena máxima prevista na lei trabalhista, qual seja, a dispensa por justa causa. O art. 158 da CLT, prevê a responsabilidade do empregado de desempenhar as normas de segurança e saúde do trabalho.¹⁰¹

Ao ser julgado o ARE 1.267.879, o STF determinou que a natureza da vacinação seria compulsória. Confira-se a Tese fixada:

Desprovimento do recurso extraordinário, com a fixação da seguinte tese: 'É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (i) tenha sido incluída no Programa Nacional de Imunizações, ou (ii) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei ou (iii) seja objeto de determinação da União, Estado, Distrito Federal ou Município, com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar'.¹⁰²

¹⁰⁰ BRASIL. **Lei n. 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.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 6 abr. 2022.

¹⁰¹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional**: o STF também definiu que os estados, o Distrito Federal e os municípios têm autonomia para realizar campanhas locais de imunização. Brasília, 17 dez. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 9 maio 2022.

¹⁰² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo n. 1.267.879 São Paulo**. Reclamante: A.C.P.C. e outros(a/s). Reclamado: Ministério Público do Estado de São Paulo. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, 17 dez. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755520674>. Acesso em: 31 mar. 2022.

Portanto, os empregadores podem tomar medidas disciplinares, inclusive dispensar o funcionário por justa causa, se ficar comprovado que o empregado sabia da necessidade de se vacinar, mas não o fez, e não foi informado o motivo.¹⁰³

Mediante a inspeção realizada, pode-se concluir que, por mais que o STF tenha manifesto inconstitucional o art. 29 da MP nº 927/2020, não é uma doença automaticamente classificada como ocupacional. Ao contrário, de acordo com o atual ordenamento da legislação trabalhista e previdenciária, as doenças ocupacionais são caracterizadas por características especiais decorrentes de riscos proeminentes da natureza da atividade no ambiente de trabalho (caso em que pode surgir a responsabilidade objetiva do empregador pela teoria do risco), ou da falta de medidas para impedir a propagação do *coronavírus*, notadamente aquelas exigidas pelas autoridades sanitárias, o que enseja relação entre o trabalho e a doença (nexo causal), bem como caracteriza a negligência do empregador (culpa), fazendo incidir a sua responsabilidade subjetiva. Nesse contexto, é de suma importância que o empregador cumpra todas as medidas sanitárias de proteção e as fiscalize, mantendo sempre em seu poder as evidências das condutas adotadas, de maneira a se descarregar do seu encargo probatório uma provável reclamação trabalhista.

4.1 IMPACTOS DESTA DECISÃO

A viável inserção da Covid-19 no rol de Doenças Ocupacional pode gerar muitas consequências, atingindo ramos diversificados, quais sejam: sociais, econômicos e jurídicos, devendo se atentar para os possíveis efeitos.¹⁰⁴

Os impactos na esfera jurídica podem ser analisados quando efetuada a apuração donexo causal entre o contágio do trabalhador e o ambiente laboral, por médicos peritos do INSS. Uma das repercussões será a emissão do CAT, com o intuito de informar à Previdência Social o episódio que decorreu o Acidente do

¹⁰³ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional**: o STF também definiu que os estados, o Distrito Federal e os municípios têm autonomia para realizar campanhas locais de imunização. Brasília, 17 dez. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 9 maio 2022.

¹⁰⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Avaliação dos impactos da pandemia causada pela Covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais**. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf. Acesso em: 8 abr. 2022.

Trabalho, ou desencadeou a Doença Ocupacional no empregado na atividade de sua função, para que receba os proveitos previdenciários. Ademais, os trabalhadores terão direito ao benefício da estabilidade provisória, a qual proíbe a demissão injustificada, por um período de 12 meses.¹⁰⁵

Vale ressaltar que, no caso de reconhecimento de acidente de trajeto (caminho até o trabalho), pressupõe-se que existe relação causal entre o acidente e a atividade de trabalho, sendo, portanto, acidente de trabalho. Com isso em mente, se um funcionário comprovar que o contaminado pelo vírus no período em que se deslocava para o seu emprego ou sua casa ao final de seu turno, resulta existente a possibilidade de ser apartado por doença ocupacional, característica equivalente a acidente. Outro impacto de grande relevância é que quanto maior o número de acidentes, a FAP aumentará significativamente, afetando as contribuições previdenciárias para aposentadorias especiais e benefícios concedidos, com base na incidência de invalidez.¹⁰⁶

A responsabilidade do empregador não se limita ao que foi exposto, podendo estender-se à cobertura de prejuízos sofridos pelo empregado por motivo de doença, tais como: reembolso de despesas médicas, manutenção de benefícios em caso de incapacidade do empregador. Além disso, é preciso falar sobre uma possível responsabilidade “*pos mortem*”, possibilitando aos empregadores incorrer em indenizações exigidas por via judicial.¹⁰⁷

O impacto econômico também se torna muito importante nesse contexto, pois em decorrência de crise instaurada com a disseminação do *coronavírus*, observa-se a diminuição da atividade econômica, devido às medidas de quarentena e distanciamento social impostas pelo governo brasileiro. Com o fechamento parcial, foi preciso reduzir a jornada de trabalho das empresas, cumprir o regime de trabalho de forma remota, interromper a cadeia produtiva de determinados setores da economia,

¹⁰⁵ POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. São Paulo: Saraiva, 2020. [E-book/Minha Biblioteca].

¹⁰⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **FAP: Fator Acidentário de Prevenção**. Brasília, 8 jun. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/fap>. Acesso em: 10 maio 2022.

¹⁰⁷ CAVALCANTI, André Machado. A responsabilidade do empregador pela contaminação do trabalhador com Covid-19. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-15/andre-cavalcanti-responsabilidade-empregador-Covid-19>. Acesso em: 10 maio 2022.

reduzir as exportações e iniciar a trajetória de expectativas pessimistas dos investidores, tanto no mercado financeiro e no mercado de produção.¹⁰⁸

Além disso, a recessão aumentou devido à propagação do vírus. Como resultado, o governo ampliou as linhas de crédito para gestão de caixa de pequenas e microempresas. No entanto, em geral, os empreendedores não podem acessá-los, pela necessidade de comprovação de garantia de pagamento.¹⁰⁹

Com a outorga de benefícios como medida governamental do auxílio emergencial e a relativização de benefícios, as dificuldades fiscais foram aumentadas por conta da ampliação da dívida pública, do acréscimo de gastos ou pela diminuição do recolhimento tributário.¹¹⁰

Esse baixo crescimento econômico, culminado com a alta taxa de desemprego, impactou a atividade econômica, devido às medidas de distanciamento social necessárias e a ameaça de um colapso da saúde pública. Um número crescente de pessoas doentes fez com que o país vivenciasse uma das maiores crises econômicas e sociais da humanidade.

Alguns empresários tiveram que providenciar férias antecipadas para seus funcionários, reduzir jornadas e salários, ou até mesmo suspender contratos de trabalho para manter o vínculo empregatício. Mas, infelizmente, muitos empregados foram dispensados, os custos das demissões para os empregadores são altíssimos. Como resultado, alguns empresários tiveram de declarar falência e fechar as portas.¹¹¹

Por fim, analisar os efeitos negativos sofridos por diversos empresários, como mencionado acima, ainda não os exime objetivamente de suas responsabilidades para com os trabalhadores. Se a doença for causada pelas características laborais

¹⁰⁸ BRASIL. Ministério da Economia. **Medidas econômicas voltadas para a redução dos impactos da Covid-19 (Coronavírus)**: linha do tempo. Brasília, 5 abr. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/Covid-19/timeline>. Acesso em: 18 abr. 2022.

¹⁰⁹ BRASIL. **Governo Federal oferece linha de crédito a empreendedores populares a juros baixos**. Brasília, 24 mar. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2022/03/governo-federal-oferece-linha-de-credito-a-empreendedores-populares-a-juros-baixos>. Acesso em: 10 maio 2022.

¹¹⁰ BRASIL. Ministério da Economia. **Medidas fiscais no combate aos efeitos da Covid-19 alcançam R\$ 521,3 bilhões**. Brasília, 23 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/medidas-fiscais-no-combate-aos-efeitos-da-Covid-19-alcancam-r-521-3-bilhoes>. Acesso em: 12 maio 2022.

¹¹¹ JUNIOR, Janary. Medida provisória retoma acordos para redução salarial ou suspensão de contratos. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 28 abr. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/751704-medida-provisoria-retoma-acordos-para-reducao-salarial-ou-suspensao-de-contratos>. Acesso em: 11 abr. 2022.

das funções ou ocupações desses trabalhadores, sua responsabilidade será objetiva e, portanto, se tipificando como doença ocupacional.

4.2 REFLEXO NA HIPÓTESE DE GARANTIA DE EMPREGO

A garantia de emprego é considerada como uma das grandes conquistas adquiridas pelos trabalhadores ao longo dos tempos, e consiste no direito de permanecer no emprego, desde que de acordo com as possibilidades regulamentadas em lei. Para tanto, é um direito conferido ao empregado, que o protege contra a despedida sem justa causa, possuindo caráter provisório e visa à manutenção da relação empregatícia. A garantia provisória no emprego remete-se aos empregados que estejam em uma conjuntura especial, que proíba a sua dispensa sem justa causa.¹¹²

O doutrinador Martins, definiu a garantia de emprego como:

Garantia de Emprego é, porém, o nome adequado para o que se chama Estabilidade provisória, pois, se há Estabilidade, ela não pode ser provisória. Não se harmonizam os conceitos de Estabilidade e provisoriedade, daí por que Garantia de Emprego. Difere a garantia no emprego da Garantia de Emprego. Esta está ligada a política de emprego do Governo.¹¹³

Já Amauri Nascimento a define de outra forma:

Estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante e expressa em lei que permita sua dispensa.¹¹⁴

Ao se adentrar nesse assunto, é preciso ter em mente que se deve relatar a diferença entre as categorias da estabilidade e da garantia de emprego.

¹¹² AYRES, Dennis de O.; CORRÊA, José Aldo P. **Manual de prevenção de acidentes de trabalho**, 3. ed. Barueri: Grupo GEN, 2017. [E-book/Minha Biblioteca].

¹¹³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas. 2015. p. 344.

¹¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: LTR, 2001.

Estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao Empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do Empregador. Garantia de Emprego, por sua vez, é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao Empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do Empregador.¹¹⁵

Portanto, a garantia no emprego é um direito fundamental atribuído ao trabalhador, que protege o seu vínculo de trabalho contra qualquer ato de demissão arbitrária ou sem justa causa, constatada em processo administrativo ou em amparo do empregador em ação proposta pelo empregado. A garantia no emprego pode ser tanto permanente, quanto provisória. Exemplos de garantia provisória no emprego são os previstos no art. 10, II, a e b, do ADCT. A garantia no emprego prevista na Convenção nº 158, em seu art. 4º da OIT é a permanente.¹¹⁶

Para a configuração da garantia no emprego fica dispensada a ordenação de falta grave, que está prevista no art. 493 da CLT, in verbis: “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”.¹¹⁷ Isto posto, é possível afirmar que a falta grave é um instrumento bastante complexo, é mais difícil de comprovar do que a justa causa, pois ela requer uma reiteração do ato faltoso ou uma determinada condição que torne inviável o prosseguimento da relação empregatícia. Daí surge a imposição do inquérito judicial para a constatação da falta grave (art. 494 e 853 da CLT). Logo, para fundamentar a dispensa do empregado receptor da garantia no emprego, faz-se suficiente que este efetue uma ação tipificada como justa causa, independentemente da conotação de grave ou séria violação dos deveres funcionais, ou o empregador comprove a existência de motivo técnico, econômico ou financeiro, para que o trabalhador perca o direito de continuar no emprego.¹¹⁸

¹¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

¹¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A garantia no emprego na perspectiva dos Direitos Fundamentais. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 7, p. 47-79, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/78/74>. Acesso em: 15 abr. 2022.

¹¹⁷ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 17 abr. 2022.

¹¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A garantia no emprego na perspectiva dos Direitos Fundamentais. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 7, p. 47-79, jan./jun.

Este benefício se aplica em situações específicas, de acordo com a legislação trabalhista. Assim sendo, estendem-se nos casos de acidente de trabalho, gravidez, membros de comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) e dirigente sindical.¹¹⁹

Neste sentido, antes de averiguar se o benefício da garantia de emprego se estende nos casos de Covid-19, será feita a correlação nos casos em que houver acidente de trabalho.

Conforme o disposto no art. 19, *caput* da Lei nº 8.213/1991, acidente de trabalho é a lesão corporal, ou invalidez, que resulte em morte, perda temporária ou permanente ou redução do trabalho por acidente envolvendo segurados empregados, trabalhadores autônomos, residentes e segurados especiais em atividades realizadas a serviço da empresa.¹²⁰

Ademais, são consideradas como acidente de trabalho a doença do trabalho e a doença profissional, segundo o art. 20 da Lei nº 8.213/91, estendendo-se para os efeitos da estabilidade em questão. Com o uso da expressão “acidente do trabalho” como gênero que abrange o acidente típico e a doença ocupacional, explica Dallegrave Neto:

Quando se fala em acidente do trabalho, está-se diante do gênero que abrange acidente-tipo; doença ocupacional; acidente por concausa e acidente por equiparação legal; respectivamente, arts. 19, 20 e 21 da Lei n. 8.213/91. Todas essas espécies de acidente, uma vez tipificadas, produzem os mesmos efeitos para fins de liberação de benefícios previdenciários, aquisição de estabilidade e até mesmo para fins de crime contra a saúde do trabalhador.¹²¹

Assim, o trabalhador que passa por acidente de trabalho, ou contrai doença ocupacional, enfrenta um cenário difícil, pois, até que se recupere por completo, não conseguirá se reestabelecer no mercado de trabalho. Justamente por esta situação que a legislação assegura o trabalho ao empregado que se enquadra nesta situação,

2010. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/78/74>. Acesso em: 15 abr. 2022.

¹¹⁹ SERAFIM, Cyntia. Estabilidade provisória: Quem tem direito? **Jus.com.br**. [S.l.], 29 set. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/93632/estabilidade-provisoria-quem-tem-direito>. Acesso em: 12 maio 2022.

¹²⁰ BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

¹²¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

até um ano após ter terminado o auxílio-doença acidentário, conforme expresso no art. 118 da Lei nº 8.213/91:

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.¹²²

Há algum tempo, a constitucionalidade do sistema de garantia de emprego de direito consuetudinário para o lesado foi sendo questionada, sob a alegação de que violou o disposto no art. 7º, I, da CRFB/88, o qual determina que a proteção da relação de emprego deve ser regulamentada por meio de lei complementar.¹²³

As jurisprudências descartaram esse argumento, entendendo que as disposições legais para a estabilidade da vítima não são apenas constitucionais, mas fazem valer o princípio da norma mais benéfica, inscritos nos limites do art. Art. 7º da CRFB/88. Estritamente falando, cria um pressuposto específico de proteção ao invés de uma provisão geral de proteção contra demissão arbitrária ou injusta, o que requer lei complementar.

Este é o sentido do item I da Súmula 378 do TST:

Súm. 378. [...]

I – É constitucional o art. 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

[...].¹²⁴

Desse modo, é importante ressaltar que, seja por meio do direito ordinária, seja por meio de normas coletivas, sempre é possível criar novos pressupostos para a garantia do emprego, pois a segurança do emprego incorpora o princípio da

¹²² BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 10 fev. 2022.

¹²³ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Barueri: Grupo GEN, 2020. [E-book/Minha Biblioteca].

¹²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 378, de 25 de abril de 2005**. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378. Acesso em: 21 abr. 2022.

continuidade da relação de trabalho e desempenha um papel importante para melhorar a situação social dos trabalhadores.¹²⁵

No entanto, auferir o benefício da garantia de emprego é preciso que dois requisitos sejam preenchidos. Estes estão determinados na Súmula 378, II do TST:

Súm. 378. [...]

II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.¹²⁶

No que diz respeito às exceções, as doenças profissionais são muitas vezes descobertas anos após a cessação da atividade que causou a doença, razão pela qual não se aplica a exigência de afastamento superior a 15 dias, com subsídio de auxílio-doença.

Importante mencionar que, na ausência de cláusulas contratuais ou regras coletivas mais favoráveis, o vínculo empregatício do acidentado será garantido por doze meses após o término do auxílio-doença acidentário. Significa também que, dada a necessidade de normatização, mesmo as normas coletivas não podem reduzir esse período de estabilidade.¹²⁷

Neste sentido, a OJ 31 da SDC do TST:

OJ-SDC-31. Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência. Impossibilidade. Violação do art. 118 da Lei nº 8.213/1991 (inserida em 19.08.1998).

Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.¹²⁸

¹²⁵ AYRES, Dennis de O.; CORRÊA, José Aldo P. **Manual de prevenção de acidentes de trabalho**, 3. ed. Barueri: Grupo GEN, 2017. [E-book/Minha Biblioteca].

¹²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 378, de 25 de abril de 2005**. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378. Acesso em: 21 abr. 2022.

¹²⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Barueri: Grupo GEN, 2020. [E-book/Minha Biblioteca].

¹²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ 31 da SDC nº 31, de 1 de agosto de 1998**. ESTABILIDADE DO ACIDENTADO. ACORDO HOMOLOGADO. PREVALÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DO ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA31. Acesso em: 1 maio 2022.

A garantia de emprego tende a ser considerada pela doutrina como absoluta, portanto, o trabalhador que sofreu um acidente de trabalho pode ser despedido apenas nos casos em que houver justa causa, não podendo envolver motivos financeiros, econômicos e técnicos. Cabe reiterar que esta regra é uma incompatibilidade entre as garantias de emprego temporário e os contratos a termo certo.¹²⁹ No entanto, há exceções, no caso em que envolver gestantes e pessoas que sofreram acidentes de trabalho. Após um longo período de discussões, o TST pacificou a questão, inseriu à Súmula 378 o item II, nos seguintes termos:

Súm. 378. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/1991. (inserido o item III) – Res. 185/2012, *DEJT* divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

[...]

III – 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 8.213/1991.¹³⁰

Conforme o exposto, chega-se à conclusão de que a doença ocupacional é considerada um acidente de trabalho, conforme o art. 20 da Lei nº 8.213/91, sendo assim, o trabalhador, ao contrair uma doença em razão da sua atividade profissional, terá direito ao benefício à garantia de emprego, desde que preencha os requisitos necessários, ao passo que o empregado que contraísse o vírus da Covid-19 e preenchesse os requisitos teria direito à estabilidade de emprego. Contudo, não é este o entendimento firmado nos tribunais, conforme se vê.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, estabeleceu o seguinte entendimento:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DOENÇA OCUPACIONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COVID-19. Hipótese em que o contexto dos autos não permite concluir que a infecção da reclamante por Covid-19 tenha ocorrido no ambiente de trabalho, considerando que a autora não atuava na área da saúde, em local destinado a tratamento de pacientes contaminados ou com suspeita de infecção por Covid-19, bem como diante da adoção, pelo reclamado, de medidas protetivas aos trabalhadores em razão do estado de calamidade pública. Recurso da autora a que se nega provimento.¹³¹

¹²⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Barueri: Grupo GEN, 2020. [E-book/Minha Biblioteca]

¹³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 378, de 25 de abril de 2005**. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, *DEJT* divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378. Acesso em: 21 abr. 2022.

¹³¹ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário n. 0020503-89.2021.5.04.0771**. Recorrente: Michele Tais Reckiegel Grilli. Recorrido: Sindicato dos

O desembargador Enoque Ribeiro Dos Santos, do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, mantém o entendimento:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. COVID-19. O plenário do Supremo Tribunal Federal, nos autos das ADIs nº 6342, nº 6344, nº 6346, nº 6352, nº 6354 e nº 6375, suspendeu a eficácia do artigo 29 da MP 927/2020, que não considerava a COVID-19 como doença ocupacional, invertendo o ônus quanto ao nexo causal, encargo do qual não se desvencilhou a parte ré. Comprovado o afastamento do autor por mais de 15 dias, correta a decisão que reconheceu o direito à estabilidade provisória no emprego, nos termos da Súmula nº 378, II do C. TST. **Recurso improvido, no particular.**¹³²

Desse modo, ao vincularmos a garantia de emprego ao coronavírus, ainda há divergências, por mais que a Covid-19 seja reconhecida como doença ocupacional pelo STF, atrelando-se a hipótese de acidente de trabalho, sendo detentor do benefício da garantia de emprego. Muitos magistrados entendem que o Supremo Tribunal Federal, ao considerar inconstitucional o artigo 29 da Medida Provisória nº 927, não implica o reconhecimento automático do direito à estabilização temporária do emprego, mas apenas isenta os trabalhadores do ônus de provar que a infecção por Covid-19 será de natureza ocupacional, ao passo que cada caso deverá ser averiguado de forma pontual.

Trabalhadores Rurais de Lajeado. Relator: Des. Rosane Serafini Casa Nova. Porto Alegre, 18 maio 2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020503-89.2021.5.04.0771>. Acesso em: 24 maio 2022.

¹³² RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso de Revista ROT n. 0100798-12.2020.5.01.0067**. Recorrente: Bureau Veritas do Brasil Inspeções LTDA. Recorrido: Adenaldo Ferreira de Paula Junior; MCDERMOTT Serviços Offshore do Brasil LTDA; Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras. Relator: Des. Enoque Ribeiro dos Santos. Rio de Janeiro, 13 out. 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 9 maio 2022.

5 CONCLUSÃO

No início do ano de 2019, o mundo viu-se envolvido em meio a uma pandemia mundial causada pelo Coronavírus (Sars-CoV-2), que provoca a doença Covid-19. Essa crise sem precedentes instaurada ocasionou uma série de implicações relacionadas à vida dos indivíduos, como medidas destinadas a não proliferação do vírus.

O âmbito jurídico sofreu drásticas mudanças, tendo que readequar o ordenamento jurídico, ressignificando normas e posicionamentos consolidados em jurisprudências. Essa necessidade surgiu, uma vez que todos os indivíduos tiveram o seu cotidiano alterado. Devido ao novo cenário ocasionado pela pandemia do coronavírus, o ramo do Direito do Trabalho, responsável por regular as relações laborais, também passou por uma série de mudanças e adaptações, por meio de edições de Medidas Provisórias.

Uma das mudanças que causou grande discussão na seara trabalhista é o reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional. Em abril de 2020, o STF, através de uma Ação Indireta de Inconstitucionalidade, decidiu, por meio de uma decisão liminar, incluir dentre o rol das doenças ocupacionais o novo coronavírus. Conforme a decisão tomada pela Corte, os artigos 29 e 31 da Medida Provisória nº 927/2020 ficaram sem validade. O primeiro descartava a contaminação de trabalhadores por Covid-19 como doença ocupacional, já o segundo artigo restringia o exercício de auditores fiscais do trabalho, podendo exercer apenas as atividades de orientação, sem autuações.

Ao enquadrar a Covid-19 como doença ocupacional, o STF passou a reconhecer que os trabalhadores essenciais contaminados pela doença tenham acesso a benefícios como auxílio-doença, protegidos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

Diante da decisão, muito se foi discutido os temas que envolvem tal enquadramento, como por exemplo, a discussão do acidente do trabalho e doença ocupacional, também os impactos que isso gera quando se trata do benefício da garantia de emprego.

O acidente de trabalho tem sua definição legal estabelecida pelo art. 19, da Lei nº 8.213/91, é um acidente ocasionado pelo exercício do trabalho. Há duas

classificações relativas ao acidente de trabalho sendo elas típicas que ocorre mediante a um acontecimento inesperado, agressivo e involuntário durante o exercício do trabalho, que atinge a integridade física e psíquica do empregado. Já as atípicas, relacionam-se com as doenças ocupacionais, pois são aquelas que se originam da doença profissional, característico de certo ramo de atividade. Ela é uma deficiência sofrida pelo trabalhador, em decorrência de sua profissão, que o impõe a estar em contato com substâncias que degeneram seu organismo, ou a exercer sua tarefa, que envolve fato insalubre.

Para tanto, as doenças ocupacionais, ou também conhecidas como doenças do trabalho, regulamentadas pelo art. 20, inciso II da Lei nº 8.213, de 1991, acontecem como consequência do trabalho prestado pelo indivíduo, ou seja, é necessário um nexo de causalidade entre o trabalhador e a função por ele exercida, sendo assim, o nexo deve ser indiscutível e a doença desencadeada especialmente pelo trabalho exercido.

Porém, conforme deliberação do STF, subsistem casos que, a priori, constituem nexo causal entre a doença e o trabalho. Um exemplo seria o acometimento de profissionais de saúde que estejam combatendo o Covid-19 na linha de frente. Decidiu também que em todos os casos ficará a cargo do empregador fazer a prova de que tomou todas as medidas de higiene exigidas pelas autoridades sanitárias no ambiente de trabalho, como uma maneira de prevenção quanto à transmissão e infecção pelo novo *coronavírus*.

Dessa forma, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), enquadrando a Covid como doença ocupacional, gerou um grande impacto quando se trata da garantia de emprego, pois é considerada como uma das grandes conquistas adquiridas pelos trabalhadores, por ser um direito conferido ao empregado, que o protege contra a despedida sem justa causa, possuindo caráter provisório e tem como objetivo a manutenção da relação empregatícia. Esta norma proíbe que o empregador dispense sem justa causa o obreiro que tenha sido vítima de acidente de trabalho, ou de doença ocupacional, conforme os termos dispostos no artigo 20, da Lei nº 8.213/91. Ao passo que, todo o trabalhador que fosse contaminado com o vírus da Covid-19, ao ser considerada doença ocupacional, gozaria do direito à garantia do emprego, conforme previsto no artigo 118, da Lei nº 8.213/1991, desde que fosse comprovado que a contaminação ocorreu devido ao exercício de seu labor.

Conforme foi discorrido, percebeu-se que a Covid-19, ao ser reconhecida como doença ocupacional, vincula-se naturalmente com o instituto do acidente de trabalho, tendo este direito ao benefício da garantia de emprego. Em um primeiro momento, é possível dizer que os trabalhadores que foram acometidos pelo *coronavírus* também teriam direito ao benefício. No entanto, não é uma questão pacificada pelos tribunais, pois entendem que o Supremo Tribunal Federal, ao considerar inconstitucional o artigo 29 da Medida Provisória nº 927, não implica o reconhecimento automático do direito à estabilização temporária do emprego, mas apenas isenta os trabalhadores do ônus de provar que a infecção por Covid-19 será de natureza ocupacional, ao passo que cada caso deverá ser averiguado de forma pontual.

Por fim, pode-se dizer que, por se tratar de um tema muito recente e ainda pouco pesquisado, há uma grande lacuna, o que causa em nosso sistema jurídico uma grande instabilidade, por não ter um entendimento firmado no judiciário, ficando à mercê de interpretações distintas, impostas pelos magistrados responsáveis, não levando uma segurança nem para o empregador, nem para o empregado, atingindo conseqüentemente o Estado, que tem que pagar e atribuir benefícios sem legislação que os ampare.

REFERÊNCIAS

ÂMBITO JURÍDICO. **Acidente do trabalho**: responsabilidade civil do empregador. São Paulo, 1 mar. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-158/acidente-do-trabalho-responsabilidade-civil-do-empregador/>. Acesso em: 19 fev. 2022.

AMORIM, Gutemberg. Doença ocupacional: descubra quais são os seus direitos! A doença ocupacional é um problema que pode afetar qualquer trabalhador, incapacitando-o para o trabalho ou reduzindo a sua capacidade para exercer as atividades a que está acostumado., **Jus.com.br**, [S.l.], 24 jun. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83480/doenca-ocupacional-descubra-quais-sao-os-seus-direitos>. Acesso em: 3 mar. 2022.

AYRES, Dennis de O.; CORRÊA, José Aldo P. **Manual de prevenção de acidentes de trabalho**, 3. ed. Barueri: Grupo GEN, 2017. [E-book/Minha Biblioteca].

BITTENCOURT, Paulo José Sá. As pandemias na história. **Universidade Federal da Fronteira Sul**, Chapecó, 7 abr. 2020. Disponível em: <https://www.uffs.edu.br/campi/erechim/noticias/artigo-as-pandemias-na-historia>. Acesso em: 1 fev. 2022.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente de trabalho e Responsabilidade Civil do empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: promulgada em 5 de outubro de 1988 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 09 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 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: 6 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 17 abr. 2022.

BRASIL. **Governo Federal oferece linha de crédito a empreendedores populares a juros baixos**. Brasília, 24 mar. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2022/03/governo-federal-oferece-linha-de-credito-a-empresarios-populares-a-juros-baixos>. Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 21 fev. 2022.

BRASIL. **Lei n. 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.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 6 abr. 2022.

BRASIL. **Lei n. 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/L8213compilado.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n. 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 fev. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória n. 936, de 1 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 22 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Medidas econômicas voltadas para a redução dos impactos da Covid-19 (Coronavírus):** linha do tempo. Brasília, 5 abr. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/Covid-19/timeline>. Acesso em: 18 abr. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Medidas fiscais no combate aos efeitos da Covid-19 alcançam R\$ 521,3 bilhões.** Brasília, 23 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/medidas-fiscais-no-combate-aos-efeitos-da-Covid-19-alcancam-r-521-3-bilhoes>. Acesso em: 12 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME.** Brasília, 11 dez. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei_me-12415081-nota-tecnica-Covid-ocupacional.pdf. Acesso em: 30 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Ofício Circular SEI n. 1502/2020/ME.** Orientações gerais aos empregadores e trabalhadores do setor rural em razão da pandemia da Covid-19. Brasília, 5 mai. 2021. Disponível em: <https://central.to.gov.br/download/101898>. Acesso em: 16 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Anvisa aprova por unanimidade uso emergencial das vacinas**, Brasília, 17 jan. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/noticias-anvisa/2021/anvisa-aprova-por-unanimidade-uso-emergencial-das-vacinas>. Acesso em: 21 jan. 2022.

BRASIL. Ministério Da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 15 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **LER e DORT são as doenças que mais acometem os trabalhadores, aponta estudo**. Brasília, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2019/abril/ler-e-dort-sao-as-doencas-que-mais-acometem-os-trabalhadores-aponta-estudo>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Lesões por esforços repetitivos (LER). **Biblioteca Virtual em Saúde (BVS)**, [S.l.], jan. 2009. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/lesoes-por-esforcos-repetitivos-ler/>. Acesso em: 23 mar. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **FAP**: Fator Acidentário de Prevenção. Brasília, 8 jun. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/fap>. Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. **Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19 - PNO**. Brasília, 5 fev. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/vacinas/plano-nacional-de-operacionalizacao-da-vacina-contra-a-covid-19>. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – RR 32800-77.2007.5.02.0027**. Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho. [S.l.], 27 maio 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/193143331/recurso-de-revista-rr-328007720075020027>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 6.375 Distrito Federal**. Brasília, 11 maio 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754312985>. Acesso em: 4 jan. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema n. 932/STF**: possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Relator: Min. Alexandre de Moraes. [S.l.], 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/14479>. Acesso em: 24 mai. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo n. 1.267.879 São Paulo**. Reclamante: A.C.P.C. e outros(a/s). Reclamado: Ministério Público do Estado de São Paulo. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, 17 dez. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755520674>. Acesso em: 31 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (14. Região). **Sistema de verificação de Jurisprudência**. Disponível em: <https://jurisprudencia.trt14.jus.br/jurisprudencia/>. 2022. Acesso em: 29 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recursos Ordinário 1000279-14.2015.5.02.0502**. Relator: Des. Davi Furtado Meirelles. [S.l.], 28 ago. 2017. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1119836532/10002791420155020502-sp/inteiro-teor-1119836542>. Acesso em: 1 mai. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Região). **Acórdão. Recurso de Revista n. TST-RR-23400-52.2006.5.04.0404**. Recorrente: Souza Cruz S.A. Recorrido: Joedir Ubiratan Pereira. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 17 nov. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/40a8ecf832e22d8b1948041518bff44>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista: AIRR 35140-34.2004.5.03.0071 35140-34.2004.5.03.0071**. [S.l.], 19 nov. 2012. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23029111/agravo-de-instrumento-em-recurso-de- revista-airr-351403420045030071-35140-3420045030071-tst>. Acesso em: 29 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ 31 da SDC nº 31, de 1 de agosto de 1998. ESTABILIDADE DO ACIDENTADO. ACORDO HOMOLOGADO. PREVALÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DO ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html#TEMA31. Acesso em: 1 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. O que é acidente de trabalho? **Justiça do Trabalho**, Brasília, 23 mar. 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/o-que-e-acidente-de-trabalho>. Acesso em: 17 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Rio Grande do Sul tem o terceiro maior índice de acidentes de trabalho no país. **Justiça do Trabalho**, Brasília, 28 abr. 2015. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/rio-grande-do-sul-tem-o-terceiro-maior-indice-de-acidentes-de-trabalho-no-pais. Acesso em: 15 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 378, de 25 de abril de 2005.** ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378. Acesso em: 21 abr. 2022.

CABRAL, Lenz; SOLER, Zaida; WYSOCKI, Anneliese. Pluralidade do nexos causal em acidente de trabalho/doença ocupacional: estudo de base legal no Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.l.], p. 1-8, fev. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/YPtS3B3myX5KScw9J6W97Rr/?lang=pt>. Acesso em: 23 fev. 2022.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a Responsabilidade Civil do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2006.

CAMIASSA, Mara. História da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil e no mundo. **GEN Jurídico**, São Paulo, 23 mar. 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/03/23/historia-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-no-brasil-e-no-mundo/#:~:text=Em%201700%2C%20um%20m%C3%A9dico%20italiano,encontrados%20nas%20atividades%20exercidas%20por>. Acesso em: 25 jan. 2022.

CALCINI, Ricardo. **Coronavírus e os impactos trabalhistas**: JHMIZUNO, [S.l.: s.n.], 2020.

CALCINI, Ricardo; FLÁVIO, Cristina. Como ficam as relações de trabalho após a perda da vigência da MP 927? **Migalhas**, São Paulo, 21 ago. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/332274/como-ficam-as-relacoes-de-trabalho-apos-a-perda-da-vigencia-da-mp-927>. Acesso em: 18 abr. 2022.

CAVALCANTI, André Machado. A responsabilidade do empregador pela contaminação do trabalhador com Covid-19. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-15/andre-cavalcanti-responsabilidade-empregador-Covid-19>. Acesso em: 10 maio 2022.

CAVALIERE FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **STJ: auxílio-acidente começa no dia seguinte à data do fim do auxílio-doença que lhe deu origem**. São Paulo, 26 jul. 2021. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/stj-auxilio-acidente-comeca-no-dia-seguinte-data-do-fim-do-auxilio-doenca-que-lhe-deu-origem/#:~:text=Enquanto%20o%20aux%C3%ADlio%2Ddoen%C3%A7a%20%C3%A9,a%20sua%20capacidade%20para%20trabalhar>. Acesso em: 2 mar. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Avaliação dos impactos da pandemia causada pela Covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais**. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf. Acesso em: 8 abr. 2022.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de acidente do trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GALVÃO, Ericka Dayane Albuquerque; AMORIM, Barbara. Aspectos jurídicos dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. **Jus.com.br**, [S.l.], 11 maio 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57709/aspectos-juridicos-dos-acidentes-do-trabalho-e-doencas-ocupacionais>. Acesso em: 1 fev. 2022.

GOIAS. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). **Acórdão do Processo ROT - 0010736-32.2020.5.18.0008**. Recorrente: Fernando de Souza Soares. Recorrido: Unimed Goiania Cooperativa de Trabalho Remoto. Relator: Des. Des. Gentil Pio de Oliveira. Goiânia, 6 de maio de 2022. Disponível em: <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1237619852/rot-107363220205180008-go-0010736-3220205180008/inteiro-teor-1237619860>. Acesso em: 13 abr. 2022.

GOMES, Antônio; BENEVIDES, Sylvia. Os efeitos da medida provisória 927 de 22 de março de 2020 não convertida em lei. **Migalhas**, São Paulo, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/331767/os-efeitos-da-medida-provisoria-927-de-22-de-marco-de-2020-nao-convertida-em-lei>. Acesso em: 4 fev. 2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. v. 4.

HENRYQUE, Bruno. O que é doença ocupacional? Tenho direito a alguma indenização? **Jus Brasil**, [S.l.], 2022. Disponível em: <https://brunnohenryque.jusbrasil.com.br/artigos/1458178320/o-que-e-doenca-ocupacional-tenho-direito-a-alguma-indenizacao>. Acesso em: 2 mar. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Munic 2020: apenas 1,4% dos municípios não adotaram medidas de isolamento social. **Agência IBGE Notícias**, Brasília, 10 nov. 2021. Disponível em: <https://censoagro2017.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/32150-munic-2020-apenas-1-4-dos-municipios-nao-adotaram-medidas-de-isolamento-social>. Acesso em: 17 fev. 2022.

INSTITUTO BUTANTAN. **Entenda o que é uma pandemia e as diferenças entre surto, epidemia e endemia**, São Paulo, 11 mar. 2021. Disponível em: <https://butantan.gov.br/Covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/entenda-o-que-e-uma-pandemia-e-as-diferencas-entre-surto-epidemia-e-endemia>. Acesso em: 10 fev. 2022.

JUNIOR, Janary. Medida provisória retoma acordos para redução salarial ou suspensão de contratos. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 28 abr. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/751704-medida-provisoria-retoma-acordos-para-reducao-salarial-ou-suspensao-de-contratos>. Acesso em: 11 abr. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A garantia no emprego na perspectiva dos Direitos Fundamentais. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 7, p. 47-79, jan./jun.. 2010. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/78/74>. Acesso em: 15 abr. 2022.

LIMA, Alan; FIDALGO, Amanda. A concausa nas doenças ocupacionais. **Jus.com.br**, [S.l.], 23 ago. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/92635/a-concausa-nas-doencas-ocupacionais>. Acesso em: 9 mar. 2022.

MANDETTA, Luiz Henrique. Luiz Henrique Mandetta. **Consensus Entrevista**, v. 30, jan./mar. 2020. Entrevista concedida a Consensus. Disponível em: <https://www.conass.org.br/consensus/luiz-henrique-mandetta/>. Acesso em: 16 fev. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas. 2015.

MELO, Raimundo Simão de. Covid-19 pode ser considerada doença do trabalho? **Consultor Jurídico**, São Paulo, 20 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-20/reflexoes-trabalhistas-Covid-19-considerada-doenca-trabalho>. Acesso em: 25 mar. 2022.

MELO, Raimundo. Nexo causal ou concausal entre a doença e o trabalho. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 7 dez. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-07/reflexoes-trabalhistas-nexo-causal-ou-concausal-entre-doenca-trabalho>. Acesso em: 15 mar. 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Empresa terá que indenizar empregada dispensada durante a estabilidade provisória prevista em Programa Emergencial para enfrentamento da pandemia. **Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, 26 ago. 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/empresa-tera-que-indenizar-empregada-dispensada-durante-a-estabilidade-provisoria-prevista-em-programa-emergencial-para-enfrentamento-da-pandemia>. Acesso em: 14 mar. 2022.

MOLINA, André. O nexo causal nos acidentes de trabalho. **Jus.com.br**, [S.l.], 2 maio 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24331/o-nexo-causal-nos-acidentes-de-trabalho/3>. Acesso em: 17 mar. 2022.

MONTEIRO, Antonio L.; BERTAGNI, Roberto. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Saraiva, 2020. [E-book/Minha Biblioteca].

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves D. **Doenças ocupacionais**: agentes: físico, químico, biológico, ergonômico. São Paulo: Saraiva, 2014. [E-book/Minha Biblioteca].

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: LTR, 2001.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**: de acordo com a reforma trabalhista Lei n. 13.467/2017. 11.ed. São Paulo: LTr, 2019.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Histórico da pandemia de Covid-19**. [S.l.], 24 mar. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/Covid19/historico-da-pandemia-Covid-19>. Acesso em: 7 fev. 2022.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **ATSUM 0000875-16.2020.5.06.0312**. Reclamante: Elielma Maria de Souza. Reclamado: Unimed Caruaru Cooperativa de Trabalho Médico. Relator: Juíza Liliane Mendonça de Moraes Souza. Caruaru, 9 de agosto de 2021. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000875-16.2020.5.06.0312/1#d1722ae>. Acesso em: 17 mar. 2022.

PINTO, Almir Pazzianotto. Acidentes de trabalho e acidentes de trajeto. **Migalhas**, São Paulo, 15 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/359740/acidentes-de-trabalho-e-acidentes-de-trajeto>. Acesso em: 11 mar. 2022.

POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. São Paulo: Saraiva, 2020. [E-book/Minha Biblioteca].

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **ATORD 0020390-19.2020.5.04.0821**. Reclamante: Luiz Felipe Alves Duarte. Reclamado: Marfrig Global Foods S.A. Relator: Juíza Fabiana Gallon. Alegrete, 15 de março de 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020390-19.2020.5.04.0821/1#24cca05>. Acesso em: 12 abr. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Doença ocupacional**: conceito, características e direitos do trabalhador. Porto Alegre, 19 set. 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415844#:~:text=A%20doen%C3%A7a%20ocupacional%20ou%20profissional%2C%20portanto%2C%20%C3%A9%20desencadeada%20pelo%20exerc%C3%ADcio,esteja%20diretamente%20ligada%20%C3%A0%20profiss%C3%A3o>. Acesso em: 13 mar. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário n. 0020503-89.2021.5.04.0771**. Recorrente: Michele Tais Reckiegel Grilli. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Lajeado. Relator: Des. Rosane Serafini Casa Nova. Porto Alegre, 18 maio 2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020503-89.2021.5.04.0771>. Acesso em: 24 maio 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da (4. Região). **Recurso Ordinário n. 0020511-65.2019.5.04.0406**. Recorrente: Moacir Antonio Donida, Plasticos Carajas LTDA. Recorrido: Moacir Antonio Donida, Plasticos Carajas LTDA. Relator: Des. Fernando Luiz de Moura Cassal. [S.I.]. 21 maio 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/m0BJNOBG39NmKGihvflzDg?&tp=EMENTA+DOEN%C3%87A+OCUPACIONAL.+CONCAUSA.+INDENIZA%C3%87%C3%95ES+POR+DANO+MORAL+E+MATERIAL>. Acesso em: 2 abr. 2022.

SÁ, Dominichi Miranda de. Especial Covid-19: os historiadores e a pandemia. **Casa de Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, 18 set. 2020. Disponível em: <http://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-Covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html>. Acesso em: 8 fev. 2022.

SEBRAE. **Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil**: em dez anos, os valores da produção gerada pelos pequenos negócios saltaram de R\$ 144 bilhões para R\$ 599 bilhões. [S.I.], 11 fev. 2019. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em: 10 jan. 2022.

SENADO FEDERAL. Brasil poderia ter sido primeiro do mundo a vacinar, afirma Dimas Covas à CPI. **Senado Notícias**, Brasília, 27 maio 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/05/27/brasil-poderia-ter-sido-primeiro-do-mundo-a-vacinar-afirma-dimas-covas-a-cpi>. Acesso em: 1 fev. 2022.

SENADO FEDERAL. Lei que regula situação de emergência para combater Coronavírus é sancionada. **Senado Notícias**, Brasília, 7 fev. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/02/07/lei-que-regula-situacao-de-emergencia-para-combater-coronavirus-e-sancionada>. Acesso em: 2 fev. 2022.

SENADO FEDERAL. Para STF, Covid-19 é doença ocupacional e auditores poderão autuar empresas. **Senado Notícias**, Brasília, 30 abr. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/30/para-stf-Covid-19-e-doenca-ocupacional-e-auditores-poderao-autuar-empresas>. Acesso em: 04 nov. 2021.

SERAFIM, Cyntia. Estabilidade provisória: Quem tem direito? **Jus.com.br**. [S.l.], 29 set. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/93632/estabilidade-provisoria-quem-tem-direito>. Acesso em: 12 maio 2022.

SETOR SAÚDE. **Entenda por que a Coreia do Sul é exemplo mundial no combate ao Coronavírus**, [S.l.], 3 abr. 2020. Disponível em: <https://setorsaude.com.br/entenda-por-que-a-coreia-do-sul-e-exemplo-mundial-no-combate-ao-coronavirus/>. Acesso em: 14 fev. 2022.

SIQUEIRA, Carol. Aprovado o decreto que coloca o País em estado de calamidade pública. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 18 mar. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/646493-APROVADO-O-DECRETO-QUE-COLOCA-O-PAIS-EM-ESTADO-DE-CALAMIDADE-PUBLICA>. Acesso em: 25 jan. 2022.

SOUSA, Adalberto Pimentel Diniz de; NÓBREGA, Rafael Meng. Impactos do Covid-19 nas relações de trabalho: essencialmente, a MP flexibiliza a adoção de providências urgentes pelos empregadores dispensando as negociações com sindicatos de categoria, que poderiam atrasar tais providências. **Migalhas**, São Paulo, 25 mar. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/322561/impactos-do-Covid-19-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 18 jun. 2020.

SOUZA, Lilian de. Acidente do Trabalho: nexos de causalidade, concausa e doenças ocupacionais. **Doutrina**, [S.l.], 2013. Disponível em: https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77918/2013_souza_lilian_acidente_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Em%20suma%2C%20o%20nexo%20causal,conduta%20do%20agente%20ao%20dano. Acesso em: 22 fev. 2022.

SPUTNIK V. **Sobre a Sputnik V**, [S.l.], 6 maio 2020. Disponível em: <https://sputnikvaccine.com/prt/about-vaccine/>. Acesso em: 17 fev. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional**: o STF também definiu que os estados, o Distrito Federal e os municípios têm autonomia para realizar campanhas locais de imunização. Brasília, 17 dez. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 9 maio 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19**: foram suspensos os dispositivos que afastam a natureza ocupacional dos casos de Covid-19 e restringem a atuação dos auditores fiscais. Brasília, 29 abr. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1>. Acesso em: 25 mar. 2022.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Acidente do trabalho e Responsabilidade Civil comum**. São Paulo: Saraiva, 1987.

VASSOLE, Gilberto. O que caracteriza o nexó de causalidade. **SaberaLei**, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://saberalei.com.br/caracteriza-o-nexo-de-causalidade/#:~:text=Considera%C3%A7%C3%B5es%20Finais,em%20vista%20esta%20ser%20presumida>. Acesso em: 27 fev. 2022.

VEIGA, Aloysio Corrêa da; SIVOLELLA, Roberta Ferme. *Dejá-vu histórico, normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção em Covid-19*. In: BELMONTE, Alexandre Angra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). **Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPODIVM, 2020. p. 49-74.

WERNECK, Guilherme Loureiro; CARVALHO, Marília Sá. A pandemia de Covid-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 5, p. e00068820, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00068820>. Disponível em: <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-Covid-19-no-brasil-chronica-de-uma-crise-sanitaria-anunciada>. Acesso em: 15 fev. 2022.