



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO DE DIREITO**

JOSÉ ADAILTON MELO DE SOUSA

DOENÇA OCUPACIONAL EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID 19

FORTALEZA

2020

JOSÉ ADAILTON MELO DE SOUSA

DOENÇA OCUPACIONAL EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID 19

Artigo TCC apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da prof^a. Rayane Araújo Castelo Branco Rayol.

FORTALEZA

2020

JOSÉ ADAILTON MELO DE SOUSA

DOENÇA OCUPACIONAL EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID 19

Artigo de TCC apresentado no dia 15 de dezembro de 2020 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito do Centro Universitário Fametro – Unifametro, tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Ms. Rayane Araújo Castelo Branco Rayol
Orientadora - Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

Prof^a Ms. Camile Araújo de Figueiredo
Membro - Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

Prof^o Ms. Silvio Ulysses Sousa Lima
Membro - Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

DOENÇA OCUPACIONAL EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID 19 OCCUPATIONAL DISEASE IN COVID PANDEMIC TIMES 19

SOUSA, J. A. M.¹

RESUMO:

Este trabalho trata da possível ocorrência de doença ocupacional em tempos de pandemia causada pelo COVID 19, que em pouco tempo contaminou muitos países, trazendo um verdadeiro colapso na saúde e nas relações de trabalho com o rápido crescimento do contágio. Tem como escopo analisar como o estado de calamidade pública provocado pelo novo coronavírus causou mudanças na relação entre empregados e empregadores e verificar a possibilidade de esta ser reconhecida como doença ocupacional. Desenvolveu-se um estudo qualitativo, bibliográfico e documental na doutrina, na legislação e na jurisprudência existentes sobre a temática. Como resultados, observou-se que, diante dos prejuízos econômicos causados pela paralização dos serviços, houve uma grande tendência de aumento do desemprego, sendo adotadas pelo Governo medidas rápidas, como decretos para proteção e garantia de sobrevivência à população e medidas com várias modificações da legislação trabalhista. A pesquisa também produziu uma revisão histórica sobre o conceito de saúde e sua proteção legal e sobre a necessidade de ações de proteção para o trabalhador no meio ambiente laboral diante do novo coronavírus. Conclui-se que, nas doenças provocadas pela exposição ao Covid-19 em razão de trabalho em atividades de risco, em que a possibilidade de contaminação é alta, fica muito mais fácil a constatação da doença ocupacional. Nesses casos, o ônus de prova não ficará ao encargo do empregado, uma vez suspenso o artigo 29 da Medida Provisória 927

Palavras-chave: Saúde. Meio Ambiente do Trabalho. Doença Ocupacional.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – Unifametro. E-mail: dadamelos@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

No fim do ano de 2019, a população mundial tomou conhecimento de um novo vírus de propagação rápida e violenta que se espalhou por todos os continentes, com percentuais altíssimos de contágio e letalidade, passando de uma simples transmissão pontual na cidade de Wuhan, no interior da China e avançando em seguida para a Europa e depois para todo o planeta. A Organização Mundial de Saúde passou oficialmente a denominar a doença causada pelo novo coronavírus com um termo formado pela junção das letras iniciais dos vocábulos em inglês “Corona Vírus Disease”, acrescido do ano em que o surto foi detectado, formando, assim, a sigla COVID 19. para a classificação do que, no início, foi chamado de epidemia com uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (CAVALCANTE, SILVA & FARIAS, 2020).

Capaz de provocar muitas mortes em razão de sua alta velocidade de disseminação e gravidade clínica, o novo coronavírus, também denominado SARS-CoV-2 passa a representar um dos maiores desafios sanitários em escala mundial, levando a humanidade a enfrentar uma grave crise sanitária global, que se revelou ainda mais complicada em países como o Brasil, devido às suas condições precárias de habitação e saneamento, com sua população vivendo aglomerada sem acesso constante à água tratada e a saneamento básico. Com essa situação, tem-se tornando muito mais difícil escolher as melhores estratégias a serem utilizadas pelos governantes (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

No dia 11 de março de 2020, tendo em vista o rápido crescimento do contágio do vírus mundo afora, a Organização Mundial de Saúde decretou a situação de pandemia, levando muitos países a programar uma série de intervenções para reduzir a transmissão do vírus e frear a sua rápida evolução. As principais medidas implementadas foram o isolamento e a quarentena, além do incentivo à higienização das mãos, ao uso de máscaras faciais e a medidas progressivas de distanciamento social, como o fechamento de estabelecimentos comerciais e serviços públicos não essenciais, empresas, fábricas, escolas, universidades, aeroportos e estações de ônibus, com o objetivo de paralisar as viagens e transportes públicos, até mesmo a completa proibição da circulação nas ruas, o chamado “lockdown”, exceto para a compra de alimentos e medicamentos ou a busca de assistência à saúde.

Tendo em vista a grande apreensão das autoridades no sentido de viabilizar a atividade econômica diante da crise econômica provocada pela pandemia, fez-se necessária, em caráter de urgência, a revisão das regras trabalhistas, merecendo destaque, dentre outras medidas provisórias, a MP nº 927, que tratava das medidas e providências legais trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, a MP nº 928, que trouxe algumas alterações à medida anterior, e a MP nº 936, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para salvaguardar a ordem e o bem-estar de todos os cidadãos (CÔBO & PEDROSA, 2020).

Para conter o avanço da Covid-19, diante de toda essa situação, as preocupações se voltam para os riscos de contaminação do ambiente de trabalho. Tratando de promover medidas voltadas à garantia da saúde e segurança dos trabalhadores, o Ministério da Saúde editou a Portaria nº 188, com as principais ações e orientações para prevenção e transmissão do vírus, e a Portaria nº 20, editada pela Secretária Especial de Previdência e Trabalho, também contendo orientações para os estabelecimentos, demonstrando a necessidade do uso e instalação de equipamentos de sistemas de preservação do ambiente laboral (THOME & SCHWARZ, 2011).

Muitos profissionais não poderiam ficar em estado de isolamento, pois participavam de serviços essenciais e de saúde direcionados ao enfrentamento do vírus e ao abastecimento de setores vitais, encontrando-se submetidos a um real e potencial risco à sua saúde. Apesar disso, não foram enquadrados no caso de afastamento por adoecimento pelo novo coronavírus como decorrente desses serviços, conforme a Medida Provisória 927 editada pelo Governo dispoendo sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento da calamidade pública, que, em seu artigo 29, não considerou como doença ocupacional os casos de trabalhadores infectados pelo coronavírus em razão dos serviços prestados. (CALCINI; KLAUSS, 2020).

Após grande repercussão e inúmeros debates entre operadores do direito e as classes de empregadores e empregados acerca da contaminação de trabalhadores pelo novo coronavírus e o seu enquadramento como doença ocupacional, várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade foram ajuizadas sob o argumento de afronta ao valor constitucional, mas, por maioria dos votos dos

ministros do Supremo Tribunal Federal, foram suspensas. A Portaria nº 2.309, por sua vez, atualizou a lista de doenças relacionadas ao trabalho, que logo depois foi tornada sem efeito pela Portaria 2.345, ficando a decisão para a posteridade.

Este estudo científico torna-se relevante para uma compreensão sobre todos os acontecimentos que surgiram nos dias atuais, pois tem como objetivo geral uma análise com base na literatura existente sobre os efeitos nas relações de trabalho e ao mesmo tempo uma verificação de mudanças na legislação a fim de melhor compreensão e repasse sobre o estudo das doenças ocupacionais em tempos de Covid-19 .

A pesquisa realizada foi do tipo bibliográfica e documental, buscando recolher todos os elementos necessários a fim de averiguar os impactos da Covid-19 e as mudanças nas relações de trabalho em diversas fontes, como revistas jurídicas, publicações de artigos científicos, leis, livros e jurisprudência, que tratam sobre o assunto no cotidiano e suas consequências.

O presente estudo possui uma metodologia de abordagem dedutiva, na qual as leis e teorias tentam explicar o problema. Trata-se de um estudo de abordagem do tipo explicativa, que explora o objeto estudado. O resultado teve como opção uma pesquisa clara e qualitativa devido a uma busca para melhor entendimento, visando mostrar a realidade sobre o tema.

No tocante à forma de repartição dos dados, já devidamente sistematizados, buscou-se examinar os efeitos da pandemia do Covid-19 no mercado de trabalho no primeiro capítulo e as principais alterações legislativas no Direito do Trabalho relacionadas à pandemia, no segundo capítulo. Já o terceiro capítulo descreve, de forma geral, o conceito de saúde no Direito do Trabalho, apresentando as principais normas sobre saúde e segurança no trabalho e como garanti-las em tempos de calamidade. No quarto capítulo analisam-se as alterações legislativas relativas ao enquadramento dos casos de Covid-19 como doença ocupacional. . Por derradeiro, apresentam-se os aspectos conclusivos extraídos da investigação, reunidos sob a denominação de considerações finais.

2. AS REPERCUSSÕES DA PANDEMIA DO COVID-19 NO MUNDO DO TRABALHO

Com o desconhecimento de estratégias eficientes para combater a Covid-19 e a inexistência de uma vacina até então, logo a doença transmitida pelo novo coronavírus tomou proporções preocupantes no mundo inteiro. No Brasil, foram adotadas as orientações da Organização Mundial da Saúde, como distanciamento social e restrições à circulação de pessoas e ao exercício de atividades econômicas não essenciais, como o fechamento de estabelecimentos comerciais, fábricas e até mesmo serviços públicos, dentre outros.

Diante da situação de emergência, formou-se uma crise diferente de origem na saúde, que gerou vastos prejuízos econômicos, pois, com a orientação para não sair de casa, houve impactos diretos nas relações de emprego e tendências de aumento do desemprego, não devendo ser superados da noite para o dia.

Nesse momento, toda a atenção se voltou para o Executivo, que, com a aprovação do Poder Legislativo, editou o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconhecendo e declarando o estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Tal ferramenta se tornou necessária para evitar sanções de ordem orçamentária ao Executivo caso exceda seus gastos no combate à Pandemia de Covid-19 e, ao mesmo tempo, oferecer subsídios financeiros para dar apoio, proteção e garantia de sobrevivência à população (BOFF, 2020).

Com forte queda de receita nas atividades empresariais, atrelada a dificuldades e até mesmo impossibilidades de pagamento de obrigações legais ou contratuais, o setor econômico e as relações de trabalho foram tão impactados que os representantes de diversos setores da economia e dos trabalhadores exigiram medidas rápidas e apropriadas por parte do Governo Federal, principalmente para as empresas em colapso, de modo que foi necessária a adoção de medidas para minimizar os efeitos negativos da pandemia.

Evidentemente as medidas de isolamento social acabaram repercutindo muito mais nos trabalhadores, seja pela perda do emprego, seja pelo medo do contágio da doença, o que causou um clima de angústia e o drama da incerteza quanto ao futuro e fortes debates sobre responsabilidade civil e trabalhista do Estado.

Com as restrições implementadas para o combate da doença provocando uma série de mudanças, em 22 de março de 2020 foi publicada, em edição extra do Diário Oficial da União, a Medida Provisória nº 927, que foi criada com o intuito de flexibilizar as relações trabalhistas e simplificar certas rotinas, trazendo um conjunto

de alternativas em relação à legislação ordinária, com a adoção de mecanismos que ofereçam ao empregador a melhor gestão do seu pessoal diante da monumental crise (BRASIL, 2020).

A mais importante mudança que esta Medida Provisória consiste na possibilidade de acordo individual escrito entre o patrão e o empregado para algumas questões, a fim de se garantir a permanência do vínculo de emprego, o qual terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais durante o estado de calamidade, porém os limites estabelecidos da Constituição devem ser respeitados.

Algumas alterações trabalhistas mais importantes que foram previstas por esta Medida Provisória serão destacadas neste capítulo, como a mudança nas regras do teletrabalho, em que o empregador poderá alterar o regime de presencial para remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar seu retorno, devendo essa autorização ser comunicada ao empregado dentro de 48 horas por escrito ou por meio eletrônico (artigo 1º, § 2º), independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Em até 30 dias da mudança do regime, deverá ser assinado termo por escrito, o qual deverá prever a responsabilidade acerca de aquisição e/ou manutenção de equipamentos, bem como em relação ao reembolso ao empregado de possíveis despesas oriundas do trabalho (artigo 4º, *caput*) (BOFF, 2020).

No caso de férias individuais e coletivas, podem ser antecipadas com comunicação de no mínimo 48 horas por meio escrito ou eletrônico (artigo 6º, *caput*), com período mínimo não inferior a cinco dias (artigo 6º, § 1º, I), inclusive para funcionários que ainda não tenham completado o período aquisitivo (art. 6º, § 1º, II), priorizando a concessão aos trabalhadores que se encontrem em grupo de risco (artigo 6º, § 3º). O pagamento do terço de férias pode ser feito até a data do pagamento do 13º (artigo 8º) e remuneração até o próximo 5º dia útil (artigo 9º), junto com o salário regular.

Há, ainda, previsão para os trabalhadores da saúde ou de atividades essenciais, que podem ser convocados a se apresentar no trabalho mesmo estando em férias ou licença sem vencimento, mediante comunicação no prazo de 48h (artigo 7º). Valeram para as férias coletivas à a mesma comunicação de 48 horas, não aplicável o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos sem limitação de dois períodos por ano, nem número mínimo de dias (artigo 11),

dispensando-se a comunicação ao Sindicato e ao Ministério da Economia (artigo 12) (NETO, CAVALCANTE & LCM WENZEL, 2020).

Sobre o aproveitamento e a antecipação de feriados, as empresas puderam antecipar gozo de feriados não religiosos federais, estaduais e municipais mediante indicação, apenas comunicando aos funcionários por escrito ou por meio eletrônico no prazo de antecedência mínima de 48 horas (artigo 13, *caput*), e os feriados religiosos, que podem ser compensados como saldo no sistema de banco de horas (artigo 13, § 1º) com a concordância do empregado por escrito (artigo 13, § 2º) (ROCHA & BOMFIM, 2020).

Houve a criação de sistema especial de compensação de horas (Banco de Horas), que pode ser descontado em até dezoito meses, contados do dia do encerramento do estado de calamidade pública (artigo 14, *caput*). Esse desconto será definido pela empresa, que obedecerá até o limite de prorrogação da jornada em até duas horas, não podendo contar com mais de dez horas o dia de atividade laboral (artigo 14, § 1º), independente de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva (artigo 14, § 2º) (VAZ, 2020).

Para a suspensão de exigências administrativas em matéria de segurança e saúde no trabalho, foi suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto do exame demissional (artigo 15, *caput*), que deverão ser realizados no prazo de sessenta dias após o estado de calamidade pública (artigo 15, § 1º). Caso o empregado tenha realizado o exame demissional há menos de cento e oitenta dias, será dispensado (artigo 15, § 3º). Ficará suspensa também a realização de treinamentos previstos em normas de segurança e saúde do trabalho (artigo 16, *caput*), podendo ser realizados a distância (artigo 16, § 2º) ou noventa dias contados do fim da calamidade pública (artigo 16, § 1º).

Sobre essa suspensão, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) e a Federação Nacional dos Enfermeiros (FNE) ajuizaram esta ação direta – ADI nº 6380, questionando esse dispositivo que autoriza o empregador a determinar a suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho. Segundo os autores, a medida desconsidera as orientações das autoridades sanitárias e de saúde, afirmando que essas normas são essenciais não somente à segurança do trabalhador, mas também à do paciente e da população e

que não pode a União legislar para suprimir os mecanismos de controle assegurados na Constituição.

Outra mudança foi à suspensão da exigibilidade do pagamento do FGTS, ficando suspenso a todas as empresas (artigo 19, parágrafo único, I a V) o seu recolhimento para os meses de março a maio de 2020 (artigo 19, caput), podendo ser parcelado a partir de junho de 2020 sem atualização da multa e dos encargos (artigo 20, caput). Deverá ser quitado em até seis parcelas com vencimento no sétimo dia de cada mês (artigo 20, § 1º), porém, se algum empregado for demitido nesse período, os valores a ele devidos deverão ser recolhidos, inclusive com a antecipação do parcelamento (artigo 21, I, II) (BOMFIM; ROCHA, 2020).

Uma outra medida interessante a ser observada nesse capítulo trata da prorrogação da jornada de profissionais da saúde mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12x36, podendo os estabelecimentos de saúde e seus empregados, mediante acordo individual escrito, possibilitar a criação de escalas complementares na forma do artigo 61 da CLT, que aumenta a jornada legal ou convencional em face de motivo de força maior, podendo essas horas suplementares ser compensadas em forma de banco de horas ou remuneradas como hora extra no prazo de dezoito meses do término do estado de calamidade (artigo 27) (NAHAS; MARTINEZ, 2020).

Importante também observar que os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia, durante o período de cento e oitenta dias de entrada em vigor da Medida Provisória, somente atuarão de maneira orientadora, exceto a partir de irregularidades como denúncias de falta de registro de empregado, em casos de situações graves e eminente risco, na ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal e em trabalho em condições análogas a escravidão ou trabalho infantil (artigo 31).

Sobre a suspensão dos auditores, o plenário do Supremo Tribunal Federal decidiu por maioria suspender o artigo 31, foram sete votos para declarar que as normas são inconstitucionais, em seu voto ministro Alexandre de Moraes apontou que não vê qualquer motivo para suspender o trabalho dos auditores do trabalho, não podendo uma Medida Provisória estabelecer fiscalização menor atentando contra a saúde do empregado (VALENTE, 2020).

Em um cenário de crise tão severa com a acelerada diminuição da atividade econômica, o governo editou também, em 1º de abril de 2020, a Medida Provisória

nº 936, criando o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que estabeleceu medidas trabalhistas complementares com objetivo de preservar emprego e renda dos trabalhadores, garantindo a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzindo o impacto social durante a calamidade pública (artigo 2, I, II, III) decretada pelo Decreto Legislativo nº 6 de março 2020.

O objetivo dessa medida foi preservar o vínculo empregatício influenciando diretamente na redução da taxa de desemprego. Dentre suas principais medidas, estão a autorização da redução temporária proporcional da jornada de trabalho (artigo 7º, I, II, III), com a preservação do valor do salário-hora de trabalho, nos percentuais de 25%, 50% e 70%, por até noventa dias, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho (artigo 8º, § 1º), por até sessenta dias, que poderá ser fracionada em dois períodos de trinta dias, devendo ser pactuado por acordo individual e encaminhado com antecedência de no mínimo dois dias ao empregado, o qual tem a responsabilidade de ao sindicato profissional de sua categoria no prazo de dez dias corridos de sua celebração (artigo 11, § 4º) (SANTOS PEREIRA & DINIZ, 2020).

A Medida Provisória nº 927 já dispunha que o empregado e o empregador poderiam celebrar acordo individual para garantir o vínculo de emprego, respeitados os limites da Constituição Federal (artigo 2º), e inclusive chegou a prever a suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de quatro meses, período em que o empregado participaria de curso ou programa de qualificação não presencial oferecido pelo empregador com apenas uma ajuda de custo sem natureza salarial (artigo 18º), gerando, assim, uma enorme repercussão, que levou à revogação deste artigo através da Medida Provisória nº 928 de 23 de março de 2020 (MARCOLINO *et al*, 2020).

Sem dúvida há evidências de que a redução da jornada de trabalho e a suspensão temporária dos contratos de trabalho compõem importante instrumento para uma empresa reduzir temporariamente seus custos, aliviando seu desequilíbrio financeiro e assegurando a manutenção dos vínculos de emprego. Tais mecanismos são relevantes para garantir a renda das famílias, evitando também os custos com recrutamento de trabalhadores à procura de emprego após o relaxamento das medidas de isolamento.

Para compensar a redução de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho, a Medida Provisória 936 também criou um Benefício Emergencial para a

Preservação do Emprego e da Renda (artigo 5º), com prestações mensais, que é custeado com recursos da União a serem pagos nas situações acima descritas e enquanto durarem os acordos firmados. Com isso, fica assegurado o emprego dos trabalhadores ainda por um período adicional equivalente ao dos acordos firmados (artigo 10, II), que será pago calculando o mesmo percentual da redução pactuada sobre o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se fosse demitido (artigo 6º). (BOMFIM; ROCHA, 2020).

Na hipótese de acordo para redução de jornada e salário e se o acordado entre empregado e empregador for de redução de 50% da jornada e do salário, por exemplo, o patrão pagará 50% do salário e a União pagará os outros 50% do valor mensal. Já no caso de suspensão temporária, é exigido que o empregador pague uma ajuda compensatória de natureza indenizatória no percentual de 30% do valor do salário do empregado por mês enquanto durar o período de suspensão pactuado (BOMFIM; ROCHA, 2020).

O benefício emergencial contempla os trabalhadores formais do setor privado, os celetistas em jornada parcial e os aprendizes, não abrangendo os trabalhadores dos órgãos da administração pública direta e indireta em âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluindo as empresas públicas e as sociedades de economia mista, inclusive as suas subsidiárias segundo o parágrafo único do artigo segundo da medida provisória em comento.

A Medida Provisória 936, convertida na Lei nº 14.020/20 e publicada em 07/07/20 com vigência imediata, traz em seu texto algumas disposições diferentes, deixando algumas situações mais detalhadas permitindo, assim, a continuidade do Programa Emergencial (OLIVEIRA, 2020).

Das principais alterações dessa lei em relação à MP 936 está a do artigo 7º, em que o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, sendo que o prazo inicial de 90 dias de duração da medida, acrescido de 30 dias, pode chegar a 120 dias, o que já ocorreu uma vez através do Decreto 14.422/20.

No referido decreto, também consta a alteração do prazo de suspensão do artigo 8º da Lei, de 60 dias para 120 dias, podendo ocorrer de forma fracionada, sucessiva ou intercalada, com período correspondente a no mínimo 10 dias. Na redação da MP 936 e da Lei 14.020/2020, por sua vez, a suspensão até poderia

ocorrer de forma fracionada, porém com período mínimo de duração correspondente a 30 dias.

Outra mudança produzida pela Lei nº 14.020/20 foi a restrição da possibilidade dos empregados com salário mensal igual ou inferior a R\$ 3.135,00, e ainda aqueles com diploma de nível superior e salário com valor igual ou superior a duas vezes o teto do INSS, poderem aderir ao programa através de acordo individual escrito entre empregador e empregado se a empresa tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019, visto que, nesse caso, valor do salário mensal passaria para R\$ 2.090,00, sendo inferior a essa receita anual, permanecendo, portanto, as possibilidades previstas na MP 936 (OLIVEIRA, 2020).

Outra previsão existente na MP 936 foi feita no parágrafo 1º do inciso II do artigo 12 da Lei nº 14.020/2020. Refere-se à diminuição do valor recebido pelo empregado, não havendo diminuição do valor total na adesão ao programa poderá ocorrer por acordo individual escrito. Essa adesão poderá ser feita por meio físico ou eletrônico, outra novidade trazida pela Lei em comento.

A Lei nº 14.020/2020 também inovou em relação à MP 936 em três aspectos: ao permitir que os empregados aposentados sejam abrangidos pela suspensão temporária do contrato de trabalho ou pela redução proporcional de jornada e salário, ao proibir que os empregados portadores de deficiência sejam demitidos sem justa causa nos termos do artigo 17, inciso V desta lei e em relação à participação de empregadas gestantes no Programa Emergencial do Emprego e Renda, conforme artigo 22 da lei em comento (OLIVEIRA, 2020).

As mudanças nas Medidas Provisórias explicadas neste capítulo alteraram e flexibilizaram garantias de alguns institutos do Direito do Trabalho na busca da manutenção dos postos de trabalho e da renda, não abrangendo profissionais autônomos e trabalhadores informais, que seguramente padecerão os mais duros impactos para garantia de sua sobrevivência.

No próximo capítulo, serão estudados o conceito histórico de saúde para se entender melhor o assunto e como resguardar o meio ambiente do trabalhador, assim como a importância da proteção legal através de normas e os meios de prevenir os trabalhadores de forma a não se contaminar e nem transmitir o Covid-19.

3. O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO EM TEMPOS DE EMERGÊNCIA: ASPECTOS LEGAIS

3.1 Histórico do conceito de saúde e sua proteção no meio ambiente de trabalho

Há muito tempo a humanidade tem-se baseado em conceitos diferentes do que vem a ser saúde a depender da época, lugar e classe social, chegando até a pensar que sua falta seria por forças alheias ao organismo, por causa do pecado ou de maldições, sinal de desobediência ao mandamento divino (SCILAR, 2007).

Na Idade Média, o cuidado com os doentes funcionava como abrigo, espécie de conforto para os enfermos e não como lugar de cura. Mantendo a concepção da falta de saúde como resultado do pecado e tendo a fé como objeto de cura, este cuidado era entregue as ordens religiosas que também seguiam a ideia de moderação no comer e no beber, no sexo e até mesmo nas paixões procurando evitar o viver contra a natureza (SCILAR, 2007).

As descobertas encontradas nos campos da Biologia e da Química, a industrialização e os fenômenos sociais do século XIX trouxeram à tona que o comportamento humano está ligado à saúde de um povo. Logo ao fim da 2ª Guerra Mundial, foi criada a Organização Mundial da Saúde (OMS), que formalizou um conceito de saúde como bem-estar físico mental e social, não somente como ausência de enfermidades, definição positiva com fatores relativos à pessoa não as ligando ao meio onde vivem, mas como fator subjetivo ligado apenas ao bem-estar das pessoas (ARAÚJO; BRITO & NOVAES, 2009).

No entanto, os problemas de saúde estão relacionados à conjuntura social, econômica, política e cultural das pessoas, tendo como fatores importantes as restrições de alimentação, condições de habitação, somadas ao ambiente. A própria falta de educação reduz a capacidade de percepção dos riscos, determinando, com isso, que a saúde não está ligada apenas ao bem-estar subjetivo das pessoas, mas também aos fatores sociais e ao meio ambiente de trabalho de cada indivíduo (TEIXEIRA, 2009).

Havendo a necessidade de se conceituar melhor o meio ambiente de trabalho, faz-se importante citar os ensinamentos do professor Júlio César de Sá da Rocha (2002, p. 52):

O meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no lócus do trabalho. Com efeito, caracteriza-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho. Pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente do trabalho constitui o pano de fundo das complexas reações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido.

Com o avanço da industrialização e em busca de melhores condições de vida e de trabalho, o homem passou do campo para a cidade. Essa mudança mostrou-se bastante adversa às pessoas, trazendo crescente deterioração da qualidade de vida com sérios efeitos para o futuro facilmente constatados pelas péssimas condições e extensa jornada de trabalho, além da exposição a agentes biológicos ou químicos danosos da atividade em ambientes muito além de insalubres e desumanos.

Com desenvolvimento de novos processos e equipamentos industriais, introduzindo novos produtos químicos, crescem os questionamentos e a insatisfação dos empregados, cada dia mais sacrificados pelos custos diretos e indiretos dos medicamentos para tratamentos com saúde. Assim, exigem-se mais esforços de pesquisadores da área de saúde para compreender e formular modelos de enfrentamento do desgaste resultante da submissão dos trabalhadores a um processo desumano de produção provocado pela aceleração da industrialização cada vez mais rápida, causando, assim, um estrago ainda maior à saúde dos operários (DIAS; MENDES, 1991).

Diante disso, observa-se como resposta racional dos pesquisadores a verificação da influência da atividade laborativa para um ambiente de trabalho saudável e seguro e a importância da manutenção da higiene do ambiente laboral objetivando a prevenção de infortúnios. Constata-se desse modo que é impossível alcançar-se qualidade de vida sem ter uma condição de trabalho digna, esclarecendo que o meio ambiente do trabalho é bem de uso comum dos trabalhadores sendo essencial a sua salubridade e equilíbrio, pois os trabalhadores passam a maior parte do seu tempo nesses locais.

Elucida Ribeiro (2008, p. 21), acerca do escopo da proteção laboral, leciona:

Assim, a tutela pretendida não é outra senão a proteção do homem trabalhador, enquanto ser vivo, das várias formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu trabalho, mantendo, pois, o equilíbrio do meio ambiente com a

plena saúde do trabalhador, que tem direito a um meio ambiente do trabalho adequado e seguro.

Foi preciso aprender a respeitar as condições laborais e os fatores que possam influenciar e agredir o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, devendo começar pela sua própria proteção, por meio da prevenção de infortúnios, que corresponde a dois aspectos: caráter técnico e caráter médico. O caráter técnico tem atuação na substituição de substâncias perigosas ou sistemas de aspiração e filtragem, no sentido de captar as substâncias que se desprendem. O caráter médico atua através de exames periódicos que revelariam os efeitos e as formas de preveni-lo. Assim, esses elementos físicos que afetam a saúde estão diretamente relacionados à segurança e à higiene no trabalho (GIONGO & GIONGO, 2008).

Durante muito tempo, no entanto, os trabalhadores, desprovidos de qualquer direito quando impedidos de laborar, sucumbiam à própria sorte. Por outro lado, quando se afastava o operário da máquina e indiretamente também do consumo, prejudicava-se a economia do local; foi quando o Estado resolveu interferir e o trabalhador se viu amparado quando acometido por doenças.

Nessa perspectiva, cabe ao Estado a obrigação de adotar medidas positivas do Direito do Trabalho, normalizando, fiscalizando, orientando, estimulando e punindo para o melhoramento das relações laborais no meio ambiente do trabalho. Com isso, zela-se pela proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos, objetivando, com isso, a redução dos gastos tanto para o empregador como para o empregado, inclusive para o próprio poder público, não somente contra os poderes públicos, mas também contra agressões provindas de particulares (ALBUQUERQUE, 2007).

No tocante ao direito ao meio ambiente de trabalho, esclarece Silva (2008, p.136):

[...] trata-se a saúde do trabalhador de um direito humano fundamental de natureza negativa e positiva, como já apontado, o qual exige tanto do empregador quanto do Estado não somente a abstenção de práticas que ocasionem a doença física ou mental do trabalhador, mas também uma positividade, isto é, a adoção de medidas preventivas de tal doença. Eis aí os dois aspectos essenciais do mencionado direito: a) o direito à abstenção; b) e o direito à prestação, por sua vez subdividido em direito à prevenção e direito à reparação.

3.2 A proteção legal da saúde do trabalhador

No Brasil, as primeiras normas de proteção aos trabalhadores foram elaboradas somente durante o início do processo de industrialização do país, dando-se continuidade com a inclusão formal dos direitos sociais na Constituição de 1934. Logo depois, com maior relevância, esses direitos foram consolidados com a edição do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que criou a Consolidação das Leis do Trabalho, e mais tarde, com a redemocratização do País, a Constituição Cidadã de 1988, a qual adotou, em seu art. 1º, inciso III, o princípio da dignidade da pessoa humana, devendo proporcionar aos cidadãos qualidade digna de vida, nisso incluídas condições de proteção à saúde do trabalhador e a sua recuperação quando não se encontrar em condições de prestar os serviços, sendo previstos nessa legislação pátria vários mecanismos preventivos e punitivos (ARAGÃO & SOUZA, 2018).

Nesse contexto, percebe-se que o trabalho é priorizado como fundamento da dignidade da pessoa humana em nosso país, conforme esclarece Carvalho (2006, p. 463)

O princípio abrange não só direitos individuais, mas também os de natureza econômica, social e cultural, pois no estado democrático de Direito a liberdade não é apenas negativa, entendida como ausência de constrangimento, mas liberdade positiva, que consiste na remoção de impedimentos (econômicos, sociais e políticos) que possam embaraçar a plena realização da personalidade humana. Na ordem econômica, vem garantindo quando diz a Constituição que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170); na ordem social, quando declara a Constituição que “a ordem social tem por base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social” (art. 193) [...] no artigo 7º (direitos sociais dos trabalhadores), quando, no inciso IV, institui como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o salário mínimo, fixado em lei, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família: inciso XXX, que proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Do ponto de vista legal, o ordenamento jurídico brasileiro tem uma proteção avançada no que tange ao meio ambiente do trabalho, não se restringindo apenas aos dispositivos constitucionais, mas também às orientações das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às determinações da Organização Mundial da Saúde (OMS), às previsões das Leis: Orgânica da Saúde (8.080/90), da Política Nacional do Meio Ambiente (6.938/81), dos Crimes Ambientais (9.605/98),

dos Planos de Benefícios da Previdência (8.213/91), além da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como já comentado antes (ARAGÃO & SOUZA, 2018).

3.3 O novo coronavírus e a prevenção no ambiente laboral

Neste capítulo, trata-se da doença provocada pelo novo Coronavírus (SARS-CoV-2), que recebeu o nome de COVID-19, sendo declarada como Pandemia em 11 de março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Em razão desse acontecimento, o Ministério da Saúde editou a Portaria nº 188, de 03 de fevereiro de 2020, declarando a Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional com as principais ações de orientação à prevenção do contágio e transmissão do vírus, devendo ser direcionadas à população de modo geral no sentido de se construírem novos hábitos de higiene pessoal que deverão ser desenvolvidos em suas atividades cotidianas e principalmente no ambiente de trabalho para evitar o contágio e a transmissão do vírus.

No sentido de refrear o avanço da doença nos trabalhadores que não poderiam ficar parados, foi editada a portaria nº 20 da Secretária Especial de Previdência e Trabalho, contendo orientações gerais de cunho obrigatório para estabelecimentos em funcionamento que deverão avaliar, de maneira ajustada e realista, os riscos ambientais presentes nos locais de trabalho. Dentre essas orientações, convém destacar: o fornecimento de máscaras de proteção, a instalação de recipientes fixos ou móveis de álcool gel de uso coletivo, a determinação de distanciamento mínimo de, aproximadamente, dois metros entre os trabalhadores, a instalação de equipamentos e insumos destinados à lavagem frequente das mãos, a ventilação dos ambientes e a melhoria dos sistemas de circulação do ar, a higienização constante de bancadas e equipamentos de uso coletivo, afastamento imediato dos sujeitos integrantes do grupo de risco e de portadores de sintomas de contaminação (THOME & SCHWARZ, 2011).

Entre os profissionais mais afetados pela Emergência, destacam-se os trabalhadores da área da saúde, como médicos(as), enfermeiros(as), fisioterapeutas, técnicos(as) de enfermagem, pessoal de limpeza, porteiros e atendentes de serviços de saúde, possuindo mais chances de contrair o vírus que a população em geral. Com o aumento da jornada determinado por motivo de força

maior, esses profissionais desempenham prolongadas e difíceis jornadas de trabalho com sobrecarga, o que causa exaustão física e mental.

As novas rotinas de trabalho, com falta de assistência por parte dos empregadores, falta de equipamentos e dispositivos fundamentais ao diagnóstico e tratamento dos indivíduos com quadros clínicos suspeitos ou contaminados pelo vírus fizeram com que a Pandemia se alastrasse, havendo uma grande necessidade de elaboração de ações de treinamento e preparação para o desenvolvimento das atividades laborais dos trabalhadores. Essas atuações deverão ser direcionadas para solucionar e garantir a proteção e segurança dos profissionais da saúde e também de serviços essenciais, com o objetivo de controlar a disseminação em massa (LANCMAN, BARROS & JARDIM, 2016).

Em um ambiente de trabalho livre de riscos, os tomadores de serviços devem orientar, informar e proporcionar medidas individuais e coletivas no sentido de reduzir os riscos a que seus trabalhadores estão sendo expostos ao executar seu trabalho, de acordo com o inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal. Embora não sejam os empregadores causadores diretos da contaminação pelo coronavírus, o trabalhador poderá se contaminar em razão de seu patrão não adotar os protocolos de segurança e as medidas sanitárias básicas e contaminar muitos outros formando uma grande cadeia de transmissão do vírus, causando, assim, uma questão de ordem pública.

Para finalizar este capítulo, não se pode deixar de comentar que, no caso de descumprimento das obrigações essenciais para a proteção e contenção da doença por parte dos empresários, poderá haver a instalação de risco proibido nos ambientes de trabalho por eles administrados, comprometendo potencialmente a vida, a saúde, a integridade física e psicológica não apenas dos trabalhadores, mas de toda a comunidade vizinha à empresa. Em se estabelecendo tal situação, pode ser considerada poluição, com perigo real de transmissão comunitária do novo vírus, conforme a Lei nº 6.938/81. Podem, além disso, também ser caracterizadas como responsabilidade objetiva as condutas e atividades lesivas ao meio ambiente (trabalho), sujeitando os infratores a sanções penais e administrativas sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, conforme o parágrafo 3º do art. 255 da Constituição Federal de 1988 (FELICIANO & EBERT, 2020).

A seguir, será analisada a alteração legislativa da Medida Provisória nº 927, que, em seu artigo 29, estabelecia que os casos de contaminação pelo novo

coronavírus não seriam considerados como doença ocupacional e sua revogação através de decisão do STF, concluindo com as hipóteses em que pode ser considerada doença ocupacional.

4. A SAÚDE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA PANDEMIA: O COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

As doenças provocadas pelo trabalho são consideradas como acidente do trabalho no Brasil desde o Decreto Legislativo nº3.724/1919, que, em seu artigo 1º, mencionava-as como a “moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho.” Incorporadas pela legislação às doenças profissionais atípicas, passaram a ser denominadas como “doenças do trabalho”, a partir da Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967. O acidente e a enfermidade, porém, têm conceitos próprios, devendo ser equiparados apenas no plano jurídico, com efeitos nas reparações e nos direitos que resultam para o trabalhador nos dois casos. Segundo Mozart Russomano (1983), enquanto o acidente é um fato que provoca lesão, a enfermidade profissional é um estado patológico ou mórbido, ou seja, perturbação da saúde do trabalhador.

Atualmente, as doenças ocupacionais são disciplinadas pela Lei nº8.213/1991, com a seguinte redação:

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

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

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

Diante dessa informação, faz-se necessário diferenciar as duas doenças elencadas pelos incisos I e II do artigo 20 da Lei 8.213/91.

A doença profissional nasce com o exercício de uma determinada atividade profissional que pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo característica do cargo ocupado; também pode ser denominada como doença profissional típica, tecnopatía, ergopatía ou idiopatía, que:

[...] são desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade. Dada sua tipicidade, prescindem de

comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, resultando do risco específico, característico do ramo de atividade (MONTEIRO; BERTAGNI, 2018).

Afirma Tupinambá do Nascimento que:

Nas tecnopatias, a relação com o trabalho é presumida *juris et de jure*, inadmitindo prova em sentido contrário, bastando se comprovar a prestação do serviço na atividade e o acometimento da doença profissional, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão. Como exemplo do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose.

A doença do trabalho é conceituada na lei como aquela contraída ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho se realiza, não estando vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão, também podendo ser denominada por doença profissional atípica ou mesopatia. Seu aparecimento decorre da forma como o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho, não tendo nexo causal presumido, exigindo, assim, a demonstração de que a patologia apareceu em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado (MONTEIRO; BERTAGNI, 2018).

Nas doenças do trabalho, Oliveira (1997) afirma que:

[...] as condições excepcionais ou especiais do trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a conseqüente eclosão ou a exacerbação do quadro mórbido, e até mesmo o seu agravamento.

As complicações trazidas pelo atual e duro cenário do Covid-19 já foram vivenciadas no Brasil em junho de 2009, quando a Organização Mundial da Saúde declarou a gripe suína pelo H1N1 (Influenza A) como uma pandemia, que se espalhou por vários países. Nesse momento, muitas decisões judiciais foram proferidas enquadrando a contaminação pelo vírus como doença ocupacional, havendo ainda a necessidade de comprovação de que a enfermidade fosse a causa da incapacidade e da morte do trabalhador (OLIVEIRA, 2019).

Em uma dessas decisões, alegava um empregado de um laboratório farmacêutico que, em uma de suas viagens a trabalho, infectou-se com o vírus da gripe H1N1, exigindo em juízo o reconhecimento como doença ocupacional e demandando também o pagamento de danos morais pelas sequelas respiratórias. Contudo, o Desembargador não acolheu a ação, asseverando que a atividade do empregado não possuía nexo de causalidade com a infecção pelo vírus H1N1

(Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região - RO 650201201110006 DF), (BRASIL, 2013).

Em outro caso, em uma demanda de uma técnica de enfermagem empregada de um hospital, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o nexo causal entre a contaminação pelo vírus H1N1 e a atividade profissional, sustentando o Relator José Roberto Freire Pimenta que:

[...] não há dúvida de que a atividade desenvolvida pela reclamada impõe riscos a seus empregados, haja vista que o ambiente ambulatorial, de enfermaria e de hotelaria de pacientes prolongados expõe a saúde desses profissionais a danos (Tribunal Superior do Trabalho, RR-100800-30.2011.5.17.0009), (BRASIL, 2017).

Nesse mesmo sentido, o Plenário do Supremo Tribunal Federal decidiu, no dia 05 de setembro de 2019, no Recurso Extraordinário 828040, por maioria dos votos, que, para trabalhadores em atividade de risco, a possibilidade de contaminação é altíssima, sendo muito mais fácil a constatação da doença ocupacional, tendo assim esses profissionais o direito a indenização em razão de danos decorrentes de acidente de trabalho, independente de culpa ou dolo do empregador, entendendo os Ministros ser constitucional a imputação da responsabilidade civil objetiva, ficando pendente a tese que acabou sendo aprovada também no Plenário do Supremo Tribunal Federal mais uma vez por maioria dos votos no dia 12 de março de 2020 através da Repercussão Geral Tema 932 (TUPINAMBÁ, 2020).

Fica bem nítido com esses julgados que haverá obrigação de reparar o dano nas atividades de risco em que a contaminação resultar de exposição ou contato direto verificado pela natureza do trabalho, cabendo às empresas que não possuem risco inerente às atividades desenvolvidas pelo trabalhador adotar as medidas higiênicas e sanitárias mais eficientes para prevenir a contaminação de seus empregados pelo vírus, fiscalizar, de forma consistente, o cumprimento dessas medidas para, assim, evitar a responsabilização por eventual agravo.

Com a edição da Medida Provisória 927, criada com o intuito de dispor sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública procurando flexibilizar as relações de trabalho, inúmeros debates foram gerados entre operadores do direito e as classes de empregadores e empregados a respeito do artigo 29, que estabelecia que os casos de infecção pelo novo coronavírus

(Covid-19) não serão considerados como equiparados a doenças ocupacionais, apesar da exposição dos que estão trabalhando ao risco de contraírem o vírus.

O dispositivo, como foi escrito, estabelecia uma presunção desfavorável ao enquadramento da Covid-19 como de natureza ocupacional, sobrecarregando a vítima com o difícil ônus de comprovar o nexo de causalidade. Assim, mesmo para a situação das vítimas que contraíram a Covid-19 nas diversas atividades com risco acentuado de contágio ou transmissão do novo coronavírus, haveria a necessidade de provar que a doença teve etiologia ocupacional (OLIVEIRA, 2019).

Diante disso e sob o argumento de afronta ao valor constitucional do trabalho, várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade foram ajuizadas postulando a suspensão do referido artigo 29 por estar violando os direitos fundamentais dos trabalhadores, dentre elas: ADI 6342 (Partido Democrático Trabalhista), ADI 6344 (Rede Sustentabilidade), ADI 6346 (Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos), ADI 6348 (Partido Socialista Brasileiro), ADI 6349 (Partido Socialismo e Liberdade e Partido dos Trabalhadores), ADI 6352 (Partido Solidariedade), ADI 6354 (Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria) (FILHO, 2020).

O Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou a medida liminar das ações relacionadas no parágrafo anterior, em sessão realizada por videoconferência no dia 29 de abril de 2020, suspendendo por sete votos a três a eficácia do artigo 29 da Medida Provisória 927/2020, prevalecendo a divergência aberta pelo Ministro Alexandre de Moraes, que considerou que as regras desse artigo não são compatíveis com a finalidade da Medida Provisória, assinalando como uma ofensa a inúmeros trabalhadores de atividades essenciais, pois não prevê a contaminação pelo vírus, optando pela possibilidade de caracterização da Covid-19 como doença ocupacional, cabendo ao empregador comprovar o nexo de causalidade (FILHO, 2020).

A Suprema Corte não declara em seu julgado que a contaminação pelo vírus deverá ser automaticamente considerada doença ocupacional, apenas suspendeu a eficácia do art. 29 da Medida Provisória. Admitiu, por outro lado, que pode ser considerada como doença ocupacional e que o ônus da prova não será do empregado, o que seria quase como uma prova impossível, por se tratar de uma transmissão comunitária. Com isso, entende que se deva transferir o ônus de prova ao empregador, que, em caso contrário, poderia incentivar os empregadores a descumprir as normas de saúde e segurança do trabalho (ASSIS, 2020).

Como consequência desse julgado, os trabalhadores dos serviços de risco ou essenciais terão a seu favor a presunção de que a doença foi contraída em função do exercício desses serviços, devendo essa doença ser caracterizada como ocupacional e equiparada a acidente de trabalho, competindo à empresa o encargo de provar que cumpriu com todas as medidas de proteção e que evitou, com isso, a contaminação do trabalhador. Já os trabalhadores de serviços não reconhecidos como focos de contágio e que mantiverem seus serviços de acordo com as orientações, mesmo que respeitando as medidas de proteção e distanciamento e usando equipamentos de proteção oferecidos pelas empregadores, deverão provar que a infecção tem nexos com o serviço realizado (KUNZEL, 2020).

Uma vez suspensa a eficácia jurídica do artigo 29, a constatação do Covid-19 como doença ocupacional deverá ser avaliada casuisticamente com seu enquadramento de doença relacionado ou não ao serviço prestado através das previsões contidas na Lei nº 8.213/91 e com ajustes na interpretação decorrentes dos casos concretos nessa nova pandemia. Conforme leciona Gomes e Lessa (2020), “a legislação que trata do tema e estabelece uma série de requisitos para caracterização de doença como ocupacional continua vigente e será a norma balizadora para a análise desses casos”.

Sempre que o empregador constatar que o adoecimento tem relação com o exercício do trabalho, deve cumprir o dever legal de emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). Contudo, a falta dessa comunicação por parte do empregador não impede o reconhecimento da natureza ocupacional da doença, tanto pelo mecanismo do nexo técnico epidemiológico quanto por outros meios de provas, podendo nesse caso ser emitido pelo sindicato, pelo trabalhador e até mesmo pelos seus dependentes através da *Internet* ou presencialmente nas agências do INSS (RAMOS, 2020).

Sendo reconhecida a Covid-19 como doença ocupacional, várias consequências ocorrerão, conforme leciona a professora Carolina Tupinambá (2020), dentre elas está a estabilidade no emprego pelo prazo de 12 meses após a cessação do auxílio doença-acidentário, com a emissão da CAT, o pagamento do FGTS durante o período de afastamento, a possibilidade da ocorrência dos crimes de lesão corporal, perigo para a vida ou saúde de outrem e até o de homicídio, o aumento da alíquota do Fator Acidentário de Previdência, da Ação Regressiva contra o empregador causador do dano demandada pelo INSS, o ressarcimento de

custos dos exames médicos para verificação do contágio da COVID-19 e, por último, a pensão vitalícia aos familiares no caso de morte.

Caso ocorra a contaminação pelo Covid-19 por culpa do empregado, por não usar equipamentos de proteção individual, o empregador não será responsabilizado, uma vez que o nexo causal será interrompido, pois haverá fato da vítima ou culpa exclusiva da vítima quando “a causa única do acidente do trabalho tiver sido a sua conduta, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador” (OLIVEIRA, 2019).

Segundo Calcini e Valença (2020):

Comprovada a não observância das regras de segurança, por conduta negligente da empresa, colocando em risco a integridade física dos seus empregados, há nexo causal apto a imputar a responsabilidade empresa pela ocorrência da doença ocupacional. Contudo, se na particularidade do caso, por exemplo, ficar evidenciada a culpa exclusiva da vítima por ter contraído Covid-19, naturalmente rompe-se o nexo de causalidade, afastando o coronavírus como doença equiparada a acidente do trabalho.

Haverá sempre uma firme pretensão do empregado no sentido do reconhecimento da Covid-19 como moléstia relacionada ao exercício do contrato de trabalho; por outro lado, haverá também uma forte resistência do empregador defendendo que o adoecimento não guarda nexo causal com o trabalho e, portanto, só autoriza a concessão de benefícios de natureza estritamente previdenciária pelo INSS (OLIVEIRA, 2019).

No último dia 1º de setembro de 2020, foi publicada pelo Ministério da Saúde a Portaria nº 2.309, atualizando a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, que se destina a orientar os profissionais da área da saúde do Sistema Único de Saúde sobre a diferenciação das relações entre as doenças e as ocupações profissionais, listando inclusive a Covid-19 como doença ocupacional relacionada ao trabalho. Porém, no dia 02 de setembro de 2020, a norma citada foi tornada sem efeito através da Portaria nº 2.345, levando a cabo a discussão que se arrasta desde a Medida Provisória nº 927. Essas mudanças repentinas e reiteradas no ordenamento jurídico possuem muitas interrogações, interpretações variadas e oscilações de entendimentos dos aplicadores do Direito, até se consolidar a jurisprudência dessas normas transitórias de um momento tão difícil e excepcional (CALCINI; VALENÇA, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

São incontestáveis os efeitos da Pandemia do Covid-19 em nosso país, demonstrando como o ser humano é frágil, pouco interessando o estilo de vida, a condição social ou o prestígio. A maior tristeza nesses tempos sombrios, além dos milhares de mortos, é a impossibilidade de usufruir dos prazeres da vida sem ter a menor ideia de quando tudo isso irá passar.

Enclausurados como se presos fôssemos, sem poder fugir de relacionamentos sociais e profissionais, precisamos manter uma intensa vida profissional, que invade a vida privada de cada pessoa, sem noção de horário, dia útil ou feriado, mas mantemos na mente uma possibilidade de dias melhores e torcemos pelo surgimento de uma vacina para que tudo possa se voltar a normalidade.

Observam-se, ademais, empresas fechadas temporariamente e em muitos casos até definitivamente por falta de cumprimentos das obrigações e dos contratos, paralisando a produção, a prestação de serviços e devastando a economia já tão fragilizada, de tal modo e em tal intensidade que tem levado milhares de trabalhadores a perderem o emprego.

De certo que muitas atitudes foram tomadas pelas autoridades trazendo uma flexibilização maior no trabalho para zelar pela proteção dos direitos fundamentais e objetivando a redução dos gastos das empresas e a preservação dos empregos. Nesse estado de calamidade, muitas medidas se voltaram para a proteção e orientação para prevenção do contágio do meio ambiente de trabalho, evitando que a situação piorasse ainda mais e que os poucos serviços que ainda continuavam funcionando se transformassem em focos de transmissão do vírus.

Nesses dias difíceis que parecem não acabar, muitas discussões foram travadas à procura de pelo menos minimizar as relações de trabalho; dentre elas, a de maior repercussão foi a constatação do Covid-19 como doença ocupacional, que acabou parando na maior instância do país. Apesar de ainda não ter havido uma decisão definitiva sobre o enquadramento dos casos de contágio pelo Covid-19 em razão da atividade profissional e de se perceber, além disso, movimentos de avanço e de recuo no ordenamento jurídico, considera-se um importante ganho a decisão de que o ônus da prova cabe ao empregador e não ao empregado.

É nesses momentos que devemos nos unir enquanto sociedade procurando cumprir todos os direcionamentos das autoridades de saúde, como o simples gesto

de lavar as mãos, usar máscaras e álcool em gel. Muito do que foi aprendido nesse estudo reflete toda essa situação de calamidade pública que vivemos até hoje, momentos de luta travados contra um vírus invisível que colocou todo o planeta de joelhos, mas sempre esperando que dias melhores venham.

REFERÊNCIAS

MARCOLINO A.; OLIVEIRA, C.R.; SCHERER, C.; RIBEIRO, L. **Medida Provisória 927: Crise do Coronavírus cai na conta do trabalhador (complementação)**, 2020.

ALBUQUERQUE, O.P.R. **Saúde do Trabalhador Perante os Direitos Fundamentais: Uma Crítica Propositiva**, 2007.

SANTOS, A.C.B.P; PEREIRA, I.S.; DINIZ, A.P.S.. **A relevância da intervenção sindical e da negociação coletiva em tempos de covid-19: Uma análise crítica das medidas provisórias 927 e 936/2020 sob a ótica dos julgamentos do STF**, 2020.

ARAGÃO, J.M.C & SOUZA, J. F. **Medicina e Segurança do Trabalho no Brasil: O Meio Ambiente do Trabalho, Legislação Preventiva e Punitiva dos Acidentes e Enfermidades Laborais**, 2018.

ARAÚJO, A.A; BRITO, A.M & NOVAES, M. **Saúde e Autonomia: Novos Conceitos São Necessários**, 2009.

ASSIS, A.E. **A COVID-19 como doença ocupacional**, 2020.

VAZ, A.C. **Banco de horas: da instituição à medida provisória 927/2020 – da exceção à generalização da compensação da jornada**, 2020.

BARROSO, B.I.L; SOUZA, M.B.C.A.; LANCMAN, M.M. B.S & COSTA, V.B.B. **Saúde do Trabalhador em Tempos de Covid-19: Reflexões Sobre Saúde, Segurança e Terapia Ocupacional**, 2020.

BOFF, A.B. **O Teletrabalho no contexto da pandemia: interpretação da medida provisória n.º 927/2020 à luz do artigo 7º, XIII, da constituição federal**, 2020.

CALCINI R, KLAUSS P. **Doenças ocupacionais na pandemia do covid-19 e os impactos trabalhistas e previdenciários**, 2020.

CALCINI, R, VALENÇA, M.C.O.R. **Covid-19 é ou não doença ocupacional do trabalho?**, 2020.

CARVALHO, K.G. **Direito Constitucional: Teoria do Estado e da Constituição. Direito Constituição Positivo**, 2006.

FELICIANO, G.G & EBERT, P.R.L. **Coronavírus e meio ambiente de trabalho: de pandemias, pantomimas e panaceias**, 2020.

NETO, F.F.J.; CAVALCANTE, J.Q.P ; WENZEL, L.C.M. **O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a medida provisória 927/2020**, 2020.

FILHO, J.S. **O contágio pela Covid-19 caracteriza doença ocupacional?**, 2020.

GIONGO, R.L.P & GIONGO, R.C.P. **Saúde e segurança no meio ambiente do trabalho como garantia constitucional ao meio ambiente ecologicamente equilibrado**, 2009.

GOMES, A.C; LESSA, N.P. . **O STF estabeleceu que a covid19 é acidente de trabalho?**, 2020.

CAVALCANTE, J.A.; MACIEL, I.L.C.S.; FARIAS, M.R. **Análise inicial da correlação espacial entre a incidência de COVID-19 e o desenvolvimento humano nos municípios do estado do Ceará no Brasil**, 2020.

CÔBO, J.A.; PEDROSA, J.M. **Considerações sobre o teletrabalho no contexto da pandemia da covid-19**, 2020.

KÜNZEL, R. **Covid-19 e doença ocupacional: efeitos da decisão do STF**, 2020.

MENDES, R. & DIAS, E.C. **Medicina do trabalho à saúde do trabalhador**, 1991.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Disponível em <https://coronavirus.saude.gov.br/>. Acesso em 21 de outubro de 2020.

MONTEIRO, A.L; BERTAGNI, R.F.S. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**, 2018.

NAHAS, T.C; MARTINEZ, L. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais**, 2020.

OLIVEIRA, J.P.S. **Guia comentado: Principais artigos da Lei 14020/2020 – Programa Emergencial**, 2020.

OLIVEIRA, J. . **Acidentes do trabalho**, 1997.

OLIVEIRA, S.G. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**, 2019.

RAMOS, W. . **Covid-19 é considerado doença ocupacional?**. 2020.

VIEIRA, R.S.C.; VAILON, K. **Negociação coletiva de trabalho nos momentos de crise: análise das medidas provisórias 927 e 936/2020, decisões do supremo tribunal federal e recomendações do ministério público do trabalho**, 2020.

RIBEIRO, J.O.X. **Auxílio-Doença Acidentário: como ficam o empregado e empregador com o NTEP e o FAP**, 2008.

ROCHA, J.C.S. **Direito Ambiental do Trabalho**, 2002.

ROCHA, P.L.M.F; BOMFIM, Y.R.S.A. **As principais medidas a serem adotadas no Brasil pelos empregadores para enfrentamento da crise econômica e social advinda do covid-19**, 2020.

RUSSOMANO, M.V. **Curso de Previdência Social**, 1983.

SCLIAR M. **História do Conceito de Saúde**, 2007.

SILVA, J.A.R.O. **A saúde do trabalhador como um direito humano**: conteúdo essencial da dignidade humana, 2008.

TEIXEIRA, P. F. **Uma introdução conceitual a determinação social da saúde**, 2009.

THOME, C.F. & SCHWARZ, R.G. **Saúde e segurança no trabalho**: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal, 2011.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Recurso Ordinário: 650201201110006 - Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, 3ª Turma. Data de publicação - 11 de outubro de 2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista: 100800-30.2011.5.17.0009 - Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma. Data de Publicação - 06 de outubro de 2017.

TUPINAMBÁ, C. **É verdade que a Covid-19 é considerada doença ocupacional?**, 2020.

VALENTE, F. **STF cassa artigos que afastam Covid como doença laboral e restringem fiscalização**, 2020.