

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAS
APLICADAS.

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

A RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR EM
RAZÃO DO ADOECIMENTO DE TRABALHADORES POR COVID-19

JOÃO SANTANA GUIMARÃES

PONTES E LACERDA/MT

2021/03

JOÃO SANTANA GUIMARÃES

A RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR EM
RAZÃO DO ADOECIMENTO DE TRABALHADORES POR COVID-19

Trata-se de monografia, como de trabalho de conclusão de Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso – UNEMAT, como requisito final para a conclusão do curso de Direito.

Orientadora: Prof^a Chrislayne Karine Ferreira Lopes

Coorientador: Prof.^o Lincoln Michel Pilquevitch

PONTES E LACERDA/MT

2021/03

JOÃO SANTANA GUIMARÃES

A RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR EM RAZÃO DO
ADOCIMENTO DE TRABALHADORES POR COVID-19

Trata-se de monografia, como de trabalho de conclusão de Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso – UNEMAT, como requisito final para a conclusão do curso de Direito.

Orientadora: Prof^a Chrislayne Karine Ferreira Lopes

Coorientador: Prof.^o Lincoln Michel Pilquevitch

APROVADO EM ____/____/____

BANCA ESAMINADORA

Prof.^o Lincoln Michel Pilquevitch

Prof^a Chrislayne Karine Ferreira Lopes

Prof^a Cleide Marlena de Avila Espindola

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia primeiramente a Deus, por ser minha fonte de fé e sabedoria, a toda minha família, pelo apoio e compreensão. Aos meus pais Joaquim Francisco Guimarães e Mariana Santana Guimarães pelos seus ensinamentos, a minha querida esposa Liane Gois, a minha princesa Maria Clara, ao meu querido filho João Pedro, que foi a principal fonte da minha inspiração, aos meus professores, em especial ao professor Lincoln Michel Pilquevitch, por ser tão solícito em disponibilizar seu tempo com dedicação constante para conclusão desse trabalho, a professora Chrislayne Karine Ferreira Lopes pela amizade e por acreditar sempre em mim, e aceitar como minha orientadora, o meu muito obrigado, aos meus colegas de curso que contribuíram para o meu crescimento e aprendizagem e por proporcionar muitos momentos felizes juntos.

EPIGRAFE

*“Procure a sabedora e aprenda a escrever
os capítulos mais importantes da sua história
nos momentos mais difíceis de sua vida”*

Augusto Cury

RESUMO

Todas as esferas sociais se alteraram em razão da pandemia do coronavírus, as relações de trabalho, em especial, foram alvo de variados debates e modificações, algumas profissões permitiram que o trabalho continuasse a ser exercido na modalidade *home office*, outras, entretanto, necessitaram seguir rigidamente os protocolos de segurança para prosseguir presencialmente. O risco iminente de contaminação, afeta, principalmente, esses profissionais que têm de ir para o local de trabalho. Dependendo da atividade exercida, tal risco pode ser aumentado ainda mais. A presente pesquisa acadêmica é um estudo acerca da responsabilidade do empregador perante a nova doença do coronavírus 19 no ambiente de trabalho, dando ênfase a equiparação da doença causada pelo vírus da família coronavírus com as doenças ocupacionais ou acidente de trabalho a luz da jurisprudência no cenário brasileiro.

Palavras chave: Responsabilidade. Empregador. Coronavírus. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

All social spheres have changed due to the coronavirus pandemic, labor relations, in particular, have been the subject of various debates and modifications, some professions have allowed the work to continue to be carried out in the home office mode, others, however, have had to follow the security protocols strictly to proceed in person. The imminent risk of contamination, then, mainly affects those professionals who have to go to the workplace. Depending on the activity performed, such risk can be increased even more, the present academic research is a study about the employer's responsibility towards the new coronavirus disease 19 in the work environment, emphasizing the equation of the disease caused by the virus of the coronavirus family with occupational diseases or work accidents in the light of jurisprudence in the Brazilian scenario.

Keywords: Responsibility. Employer. Coronavirus. Desktop.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL	9
1.1. DOS ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL	10
1.2. DO DANO	11
1.2.1 Do Dano Material	13
1.2.2 Do Dano Moral	14
1.3. O NEXO CAUSAL	15
1.4. A CULPA – TEORIAS DA RESPONSABILIDADE	16
2. AMBIENTE DE TRABALHO	18
2.1 DOS ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS	22
2.2 BREVE SÍNTESE SOBRE O CORONAVÍRUS (COVID-19) E A PANDEMIA SOB A ÓTICA BRASILEIRA	23
2.3. A CONTAMINAÇÃO PELO COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR	25
3. - ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL	28
CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	35

INTRODUÇÃO

O mundo está vivendo uma desordem global tanto no cenário da saúde quanto econômica, devido ao alto nível de contaminação do ser humano pelo vírus da Covid 19, que teve início em dezembro de 2019.

Este trabalho busca apresentar quais medidas de segurança devem ser implantadas no ambiente de trabalho para garantir um ambiente seguro, e não colocar a saúde do trabalhador em risco, perante o novo cenário mundial em decorrência da pandemia do coronavírus.

Mediante grave exposição a um ambiente de risco, o objetivo da pesquisa é averiguar qual a responsabilidade do empregador com esses trabalhadores, que podem estar inseridos a um ambiente que apresenta instabilidade de segurança, podendo ser colocado em risco e até mesmo colocar a família em risco.

A pesquisa será dividida em tópicos para facilitar o entendimento do leitor, que visa esclarecer e conceituar o que é responsabilidade civil subjetiva e objetiva, relacionando com a responsabilidade do empregador, bem como apresentar um breve conceito sobre meio ambiente de trabalho, a equiparação da covid 19 com acidente de trabalho e doença ocupacional. Será apresentada toda a contextualização da doença covid 19 e a exposição do trabalhador ao ambiente de risco, por fim, será abordado o entendimento jurídico com relação à responsabilidade do empregador frente aos trabalhadores que contraíram a doença.

Com o intuito de responder ao problema de pesquisa proposto, a metodologia empregada foi a pesquisa bibliográfica, utilizando como embasamento a revisão de literatura, bem como análise em legislações e jurisprudência.

O presente estudo visa identificar as controvérsias que cercam as decisões relacionadas á doença causada pelo coranavirus no ambiente de trabalho, buscando identificar qual a responsabilidade do empregador mediante a contaminação do empregado.

1. BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL

O anseio de reparação de danos sempre esteve presente na mente humana, está impregnado no raciocínio do homem desde o início da civilização. Nos primórdios, a ocorrência de um dano gerava na vítima o desejo de vingança para com o agressor, sem limites, sem proporção, muitas vezes brutal.

No incício da civilização não existiam normas positivadas para aplicação de sanções àqueles que causassem prejuízos a terceiros, restringia a fase da vingança privada, como forma de reprimirem os atos que lhes eram nocivos. (SANTOS, 2013).

A vingança, predominante no início da civilização, pode ser considerada como um reflexo imediato e natural do ser humano, uma forma rudimentar, porém, compreensível do ponto de vista humano como legítima reação pessoal contra o mal sofrido.

Apesar de ser entendida como um comportamento comum do ser humano, a vingança causava danos possivelmente superiores àqueles inicialmente contravindos à vítima, por tais motivos não poderia mais ser admitida.

Surge então, a necessidade de regulamentar a responsabilidade civil, por intermédio do poder público, dando início a todo processo de responsabilidade civil que temos atualmente, podemos dizer que este surgiu a partir da ideia da culpa. Os primeiros relatos da regulamentação pelo poder público apresentados na história da humanidade, são em Roma, com a Lei das XII Tábuas criada pelo rei Hamurabi na cidade da Babilônia, fundando assim, o primeiro Império Babilônico, com características da vingança privada, tinha como principal atributo sancionar o delito praticado, aplicando o mesmo mal ao ofensor, baseado nas Leis de Talião “Olho por olho, dente por dente”.

O Código de Hamurabi estabelecia que o delito podia ser de natureza pública ou privada, o delito público era denominado crime e sancionado por meio de pena corpórea (morte, exílio, trabalhos forçados, mutilação, etc.) ou pecuniária, o delito privado assemelha à ideia de ato ilícito, que é conduta antijurídica surgindo a responsabilidade civil no direito contemporâneo. (JUSTO, 2008).

A Lei Aquíla, foi uma lei penal criada em Roma por Lucio Aquílio, com os objetivos de punir a pessoa que causasse dano a outrem, a qual tinha o condão de

fazer o responsável por praticar o dano compensar os prejuízos decorrentes por tais atos.

Posterior a Lei Aquila surgiu o Código de Napoleão, e com ele a distinção entre culpa delitual e contratual, a responsabilidade civil se funda na culpa, e tal conceito se propagou nas legislações de todo o mundo. (POLIZEL, 2014)

Com a revolução industrial, os danos tornaram mais frequentes e com isso surgiram novas teorias para proteger a vítima. Atualmente, a noção de responsabilidade civil se concretiza com a verificação do elemento culpa no ato danoso.

Sendo assim, Maria Helena Diniz entende o instituto da responsabilidade civil como:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. (Diniz (2003, p. 35).

Observa-se mediante conceito apresentado pela autora, que a responsabilidade civil corresponde a reparação de dano causado a outrem, caindo a teoria de justiça pelas próprias mãos.

Seguindo esta linha de pensamento, no Brasil a responsabilização civil se dá mediante omissões e atos ilícitos ou dolosos a qualquer cidadão que responde civilmente e que tenha sofrido o dano, podendo ser de forma individual ou coletiva.

1.1. DOS ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

O termo responsabilidade não se restringe somente na obrigação de reparar o dano causado, mas também em garantir uma relação jurídica equilibrada e ética, deriva da transgressão de uma norma jurídica civil preexistente, impondo ao infrator a consequente obrigação de indenizar o dano, assim, a responsabilidade civil deriva da violação de uma norma jurídica preexistente, a qual suscitará uma obrigação ao causador do dano de indenizar o lesionado. (STOLZE, 2018).

A responsabilidade civil surgiu como meio de restaurar a harmonia e o equilíbrio jurídico-econômico existente na vida em sociedade e nas relações interpessoais, que outrora fora abalado pelo acontecimento de algum dano material ou moral. Para que haja uma convivência harmônica na sociedade, os indivíduos devem obedecer a comportamentos ditados em normas.

Embora seja muito parecida a responsabilidade civil trabalhista com a responsabilidade civil, faz necessário seguir normas específicas do trabalho, a ideia de responsabilidade civil no Direito Trabalhista surgiu por conta dos inúmeros acidentes de trabalho causados pela industrialização e pelo maquinismo, frutos da Revolução Industrial (séc. XIX).

Neste sentido, a reparação civil destaca três principais objetivos, quais sejam: a compensação do dano à vítima, a punição do ofensor, e a conscientização social ou a desmotivação social da conduta que ocasionou lesão.

A responsabilidade civil passa a existir com o evento de um dano, e seu intento é reparar o dano patrimonial e equilibrar o dano extrapatrimonial, neste sentido, os elementos da responsabilidade civil, são: a conduta, o dano ou prejuízo, o nexo causal e a culpa, estando esta última, para a responsabilidade objetiva, implícita, ou seja, o elemento culpa passou a ser tratado pela doutrina como elemento accidental – devido à falta de generalidade.

1.2. DO DANO

O dano ou prejuízo são elementos ou pressuposto da responsabilidade civil, sendo toda lesão a um bem juridicamente protegido, causando prejuízo de ordem patrimonial ou extrapatrimonial, sem este elemento, não há que se cogitar em responsabilidade civil.

Na abalizada explicação de Rui Stoco:

O dano é, pois, elemento essencial e indispensável à responsabilização do agente, seja essa obrigação originada de ato ilícito ou de inadimplemento contratual, independente, ainda, de se tratar de responsabilidade objetiva ou subjetiva. (STOCO, 2007, p. 128).

Observa-se que o dano é pré-requisito cogente para a caracterização da responsabilidade, seja ela contratual ou extracontratual, seja ela objetiva ou subjetiva, nota-se que existe responsabilidade sem culpa (responsabilidade objetiva), porém não existe responsabilidade sem dano.

Segundo o Código Civil vigente, versa que aquele que por ação ou omissão, negligência ou imprudência comete ato ilícito, imputa a responsabilidade civil, se o ato ilícito ocorrer dano, o ofensor ficará obrigado a repará-lo:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Notemos que o CC, traz o conceito de dano no art. 186, responsabilizando o causador de ação imprudente a outrem, ainda, observa-se no art. 927 do referido código que a reparação do dano causado em função da atividade desempenhada, a chamada teoria do risco, ou seja, além, do ato ilícito gerar a obrigação de reparar o dano, existem as exceções, relativamente ligadas à obrigação de reparar o dano independente da culpa, ainda que não haja intenção de cometer o ato ilícito, uma vez presente, deve ser reparado, desde que previsto em lei.

Neste sentido, Agostinho Alvim, discorre explicando quando ocorre a configuração do dano:

[...] dano, em sentido amplo, vem a ser a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós, a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro. (ALVIN, 2012. p. 357)

Então, dano pode ser conceituado como lesão a interesses juridicamente tuteláveis, podendo ser mediante ofensa ao patrimônio material ou imaterial de alguém. Por conseguinte, o dano advindo de um acidente laboral ou doença ocupacional, pode haver a responsabilidade tanto no plano jurídico como no plano moral.

1.2.1 Do Dano Material

O dano moral constitui prejuízos ou perdas que atingem o patrimônio corpóreo de alguém, o dano existente envolve tanto o prejuízo atual quanto aquele que ainda se verificará no futuro.

Assim sendo, o dano material corresponde o prejuízo referente ao patrimônio da vítima, causando a diminuição deste, ou seja, a perda de valores monetário, ou até mesmo quando o dano atinge fisicamente a pessoa, impossibilitando de desempenhar funções, como se percebe nas lesões corporais decorrentes de acidente de trabalho. (NETO, 2010).

Quanto ao dano futuro, o Artigo 950 do Código Civil prediz que além dos danos emergentes e lucros cessantes, a indenização ainda abrangerá uma pensão correspondente ao trabalho que se tornou inapto a desempenhar devido ao ato sofrido.

Neste sentido, o discernimento que produz a amplitude do ressarcimento devido por dano material está disposto no artigo 402 do Código Civil: “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu o que razoavelmente deixou de lucrar”, sendo este o dano futuro.

Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu no dia 12/03/2020 que o trabalhador que atua em atividade de risco tem direito à indenização em razão de danos decorrentes de acidente de trabalho, independentemente da comprovação de culpa ou dolo do empregador. Por maioria de votos, os ministros entenderam que é constitucional a imputação da responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividades de risco.

Destarte, existindo o fato de acidente ou desenvolvimento de doença em virtude do trabalho, e causar danos à saúde e integridade física ou psicológica do empregado, reduzindo ou extinguindo a capacidade de trabalho, prejudicando sua competitividade no mercado e limitando suas perspectivas de vida, caberá ao causador compensar todos os danos materiais acarretados em sua vítima.

1.2.2 Do Dano Moral

O dano moral estará presente quando o ato ilícito ou danoso atinge a vítima em seu psicológico, abalando o psíquico, intelectual ou a moral deste, perpassando a honra, ferindo a imagem ou a privacidade da vítima, impossível de se mensurado em valores monetário no primeiro momento, afetando valores extrapatrimoniais do cidadão.

A CF/88 no artigo 5º, inciso X apresenta normas que garantem a proteção desses bens jurídicos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Nestes termos, o dano moral estará presente quando uma conduta ilícita causar a determinado indivíduo extremo sofrimento psicológico e físico que ultrapasse o razoável ou o mero dissabor, sentimentos estes, que muitas vezes podem até mesmo levar à vítima a desenvolver patologias, como depressão, síndromes, inibições ou bloqueios.

Conquanto extensa e rica seja os conceitos doutrinários sobre o dano moral, a reforma trabalhista de 2017, normatizada pela lei 13.467 de 2017, o legislador impôs que quanto ao dano não patrimonial, somente os dispositivos inseridos na CLT são validos:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017 foi inserida na Seção XVI Das Penalidades no Título II nos artigos 223-A ao 223-G o Dano Extrapatrimonial com regramento próprio na reparação dessa natureza decorrentes da relação do contrato de trabalho. O legislador garantiu a aplicação decorrente da ação ou omissão pela qual a ofensa ao dano existencial da pessoa física ou jurídica sendo as quais titulares exclusivas do direito à reparação.

1.3. O NEXO CAUSAL

Na esfera da Responsabilidade Civil, o nexo causal é o laço existente entre o ato praticado pelo causador e o dano sofrido pela vítima, ou seja, a ligação entre a conduta do agente que agiu de forma omissiva ou ilícita ao dano sofrido pela vítima. Ainda, podemos dizer que a existência do nexo causal depende da relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o resultado produzido, de forma que o fato lesivo deve ser procedente da ação, ou como consequência previsível. (GAGLIANO, 2018, p.145)

Rui Stoco assim esclarece o vínculo entre a conduta e o resultado danoso:

[...] Não basta que o agente haja procedido contra jus, isto é, não se define a responsabilidade pelo fato de cometer um “erro de conduta”, não basta, ainda, que a vítima sofra um dano, que é o elemento objetivo do dever de indenizar, pois, se não houver um prejuízo, a conduta antijurídica não gera obrigação de indenizar. É necessário, além da ocorrência dos dois elementos precedentes, que se estabeleça uma relação de causalidade entre a injuridicidade da ação e o mal causado. (STOCO, 2004, p.146)

Mediante análise da fala do autor conclui que, se não identificado o nexo causal que leva o ato danoso ao seu responsável, não haverá possibilidade de ressarcir a vítima.

Em consonância ao pensamento do autor, o artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal estabelece que para a configuração da responsabilidade civil do empregador será necessário, como regra geral, comprovar o dolo ou culpa deste para com o acontecimento que gerou o dano.

Porém, a responsabilidade do patrão nos acidentes de trabalho existe em qualquer situação de culpa, mesmo a mais leve (negligência, imperícia e imprudência), embora continue, em regra, subjetiva.

Também, é obrigação da empresa a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio da observância de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, conforme se transcreve o inciso XXII do mesmo dispositivo.

Podemos afirmar que tais dispositivos correspondem a um modelo de responsabilidade civil direciona os empregadores a assumirem todas as cautelas possíveis para eliminar ou reduzir os riscos a saúde e integridade de seus empregados, do contrário, restará evidenciado sua culpa ao não observar normas de segurança, e responderá por meio de indenizações pecuniárias.

1.4. A CULPA – TEORIAS DA RESPONSABILIDADE

Já mencionado anteriormente, para ocorrer a responsabilidade civil do empregador é necessário comprovar o dolo ou culpa, para então nascer o direito ao ressarcimento da vítima, previsto no art. 7º, inciso XXVIII da CF/88, este mesmo dispositivo apresenta que a empresa é obrigada a apresentar uma ambiente seguro aos empregados, por meio da observância de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previsto no inciso XXII.

Neste sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira, apresenta:

[...] Enquanto a norma praticamente se limitava a conclamar o sentimento humanitário dos empresários, pouco resultado foi obtido; agora, quando o peso das indenizações assusta e até intimida, muitos estão procurando cumprir a lei, adotando políticas preventivas, nem sempre por convicção, mas até mesmo por conveniência estratégica. Gostando ou não do assunto, concordando ou discordando da amplitude da proteção, o certo é que o empresário contemporâneo, com vistas à sobrevivência econômica no século XXI, terá de levar em conta as normas a respeito da saúde no ambiente de trabalho e a proteção à integridade física e mental dos seus empregados. (OLIVEIRA 2014, p. 412.).

Segundo o autor a observância das normas de saúde, higiene e segurança são uma estratégia dos empregadores, e não por ato humano, mas, pela finalidade de maior lucro e segurança do negócio, pois, mediante descumprimento das normas

de segurança, este é o responsável pelos danos causados a outrem e sofrerá penalizações de cunho monetário.

Ainda, mediante a hipossuficiência do trabalhador em face da empresa, admite a inversão do ônus da prova, onde o próprio empregador deve provar que atendeu todas as exigências das normas de segurança necessárias para evitar o dano causado a outrem.

Mesmo a regra sendo a responsabilidade subjetiva, existe a exceção descrita no código civil no art. 927, parágrafo único, prevendo a responsabilização do causador do dano independentemente de culpa ou dolo, “nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”, vale ressaltar que não ocorreu uma substituição da responsabilidade civil subjetiva pela objetiva, são apreciadas em momentos distintos.

Neste teor, Dalle Grave Neto (2010, p. 114), versa ser tal dispositivo o que seria a teoria do risco, “qual atinge todos os casos em que a atividade empresarial normalmente desenvolvida implicar, por sua própria natureza, riscos aos seus empregados”.

Podemos afirmar que perante o dano causado cabe ao empregador provar que agiu de acordo com as normas previstas em lei, resguardando um ambiente seguro para o empregado, por meio de medidas de segurança.

Para tornar esta pesquisa significativa é necessário explanar sobre a doença ocupacional, pois, o trabalho visa analisar a responsabilidade civil o empregador frente a contaminação dos trabalhadores por covid 19, mais adiante discutiremos o entendimento do STF em considerar esta doença como ocupacional e ou acidente de trabalho, portanto, se faz imperioso discorrermos sobre esses dois fatores.

2. AMBIENTE DE TRABALHO

Muito falamos sobre ambiente de trabalho seguro, responsabilidade de o empregador manter este ambiente em segurança para não causar dano a outrem, primordial definirmos o que é o ambiente de trabalho.

Versar sobre garantias de um ambiente de trabalho seguro, é imprescindível apresentar visões doutrinaria que conceituam este ambiente.

Neste sentido, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019), destaca que:

Meio ambiente possuem vários significados, para definir meio ambiente, sendo um conjunto de habitat natural composto pela fauna e flora, cuja interação de elementos naturais, artificiais e culturais possibilita o desenvolvimento equilibrado da vida humana, e neste contexto de meio ambiente está inserido o ambiente de trabalho, podendo ser classificado em três tipos de meio ambiente: o natural, o artificial e o cultural, sendo assim, o meio ambiente de trabalho são considerados um ambiente artificial. (NETO, CAVALCANTE, 2019, P. 25)

Do ponto de vista da Lei 6.938/81, no art. 3º, inciso I, que dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, rege que “meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Sendo assim, Luís Paulo Sirvinskas, dispõe:

[...] Apesar destes entendimentos, cumpre destacar que é a própria Constituição Federal que estabelece a tutela específica /ou expressa de aspectos do meio ambiente geral (art. 225, caput, e § 1º, incisos I e VII; art. 182; art. 216; art. 200, VIII). Este, inclusive, é o entendimento, de renomados doutrinadores do direito ambiental, entre eles Luís Paulo Sirvinskas que assevera, com autoridade, “que o conceito legal de meio ambiente é amplo e relacional, permitindo-se ao direito ambiental brasileiro a aplicação mais extensa que aqueles de outros países”, e arremata declarando que “para o campo de estudo em análise, adotar-se-á a classificação de meio ambiente: natural, cultural, artificial e do trabalho. Trata-se de uma classificação didática e útil para a compreensão de seus elementos”. (SIRVINSKAS, 2016, p. 24)

Assim sendo, cabe destacar que o meio ambiente de trabalho não possui um conceito definido, e não se restringe apenas ao local físico, fechado, como cita o doutrinador, o meio ambiente de trabalho é constituído por todos os elementos que condiciona a pessoa desenvolver o trabalho.

Ressaltando o contexto de meio ambiente de trabalho, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em seu 3º alínea c, dispõe sobre a saúde e a segurança no trabalho, conceituando o local de trabalho como sendo “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto do empregador”

Por meio desta Convenção entende que o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Portanto, podemos conceituar meio ambiente de trabalho através da relação cotidiana que liga o ser humano ao trabalho que este desenvolve em benefício de outrem, é o lugar onde as pessoas passam uma parcela considerável de suas vidas, mediante a convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, esse meio ambiente de trabalho excede os limites físico do espaço geográfico interno do lugar esperado ao cumprimento das atividades laborais, abrangendo amplamente o espaço residencial do trabalhador e o meio ambiente urbano.

Para o doutrinador Júlio César de Sá da Rocha:

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 social a que o trabalhador está submetido. (ROCHA, 2002, p. 52).

Sendo assim, definir ambiente de trabalho é difícil, pois, o tema é abrangente, podendo ser o local onde as pessoas desempenham funções laborais interligadas as relações biológicas, psicológicas e sociais.

Entende por meio de trabalho todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, sob o controle, direto ou indireto do empregador, passaremos apresentar as garantias do ambiente de trabalho seguro.

A Constituição Federal de 1988 art. 7º: XXII - XXVI – XXVIII estabelece normas constitucionais que garantem direitos aos trabalhadores tanto urbanos quanto rurais, de forma a garantir à melhoria de sua condição social, oferecendo aos empregados à redução dos riscos, por meio de normas de saúde, higiene e

segurança, bem como apresenta o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, garantindo o seguro contra acidentes de trabalho, sob a responsabilidade subjetiva do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Seguindo esta linha de pensamento o doutrinador Jorge Miranda versa:

Quanto fica dito demonstra que a Constituição, a despeito do seu caráter compromissório, confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, proclamada no art. 1º, ou seja, na concepção que faz da pessoa fundamento da sociedade e do Estado. (MIRANDA, 1993, p. 166.)

Segundo o doutrinador a CF apresenta as garantias constitucionais do trabalhador, trazendo o trabalho como princípio da dignidade humana. Destarte, o ser humano trabalhador é respaldado legalmente em diversos aspectos trabalhistas, sendo assegurado um ambiente seguro e saudável de forma a prevenir acidentes e danos a saúde que tenha relação com a atividade de trabalho.

Ainda, a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, na parte II dos princípios de uma política nacional, no artigo 4º:

2. *Terá* como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou que se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Observa-se que a convenção dos direitos humanos, a qual o Brasil é signatário tem como um dos principais objetivos, a prevenção de acidentes e danos à saúde do trabalhador, primando por uma política de Segurança e Saúde do Trabalho.

O pesquisador Diego Saimon de Souza Abrantes descreve que no Brasil:

[...] a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 1943) é tida como marco importante para garantia de direitos ao trabalhador, isto porque ela visa regular todo o processo de trabalho que tramita na relação entre empregado e empregador. Dois anos antes dela, foi criada a justiça do trabalho, tendo a CLT sido criada em 1943 e esta última em 1941. (ABRANDES, 2020, p.46/47).

O autor citado cita a CLT como um importante documento que regulamenta o processo trabalhista entre o trabalhador e o empregador, estabelecendo normas para ambos. Neste contexto está explícito as obrigações do empregador com o empregado no âmbito da saúde e segurança deste. Deste modo a CLT regula os direitos e deveres de empregados e empregadores nas instituições brasileiras, públicas ou privadas.

O Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, apresenta no capítulo V normas específicas sobre a segurança e medicina do trabalho, que vão do art. 154 à 159, resumindo todo o conteúdo detalhado nas Normas Regulamentadoras (NRs) - especificam as obrigações do empregador no trato com a saúde e segurança de seus trabalhadores.

Mediante exigências e garantias de segurança no trabalho, o empregador não possui escolha, é obrigado a seguir o exigido por lei e assegurar que o trabalhador tenha um ambiente de trabalho saudável e seguro, do contrário sofrerá penas severas.

Neste sentido a CLT, no art. 157, apresenta o devido procedimento a ser seguido pelo empregador:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I. Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II. Instruir empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais;
- III. Adotar medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV. Facilitar o exercício da fiscalização.

Além, das garantias constitucionais de segurança no trabalho, o Brasil é signatário da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que descreve normas de exigências para elaboração e prática de uma política coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, tenha relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

2.1 DOS ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

Infelizmente, o número de trabalhadores com problemas de saúde no Brasil não para de crescer, e um dos motivos para tanto caso de problemas ou doenças esta relacionado ao vírus do covid 19, que tem causado inúmeros problemas por todo lado no mundo, muito se tem falado sobre as garantias de um ambiente de trabalho seguro, sobre isolamento e enfrentamento a covid 19, e como ficam os trabalhadores que não podem parar? Para responder essas indagações faremos uma breve conceituação sobre acidente de trabalho e doenças ocupacionais.

Falar sobre as doenças que atingem os profissionais e conhecer mais sobre elas é muito importante. Isso faz com que, ao identificar situações suspeitas, os gestores e colegas de trabalho possam incentivar a busca por tratamento médico ou oferecer algum outro tipo de ajuda.

Mas, quando se trata de problemas de saúde envolvendo trabalhadores, é possível surgir algumas dúvidas como, por exemplo, a doença ocupacional ou acidente de trabalho.

Podemos dizer que embora pareça uma com a outra, existe diferença entre ambas, a doença do trabalho é relacionada ao ambiente, já a doença ocupacional é originada por atributos da própria atividade profissional.

A doença do trabalho se caracteriza pela exposição do funcionário a algum agente que está presente em seu local de trabalho, mas não necessariamente faz parte de suas atividades profissionais, podendo ser conceituada como uma doença adquirida em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, assim, a doença não é peculiar do trabalho, mas este possui influencia sobre ela. Podemos citar a doença da covid 19, por exemplo, os trabalhadores de hospitais que cuidam de pacientes com a doença citada.

De forma contraria, a doença ocupacional está diretamente ligada ao trabalho em si, ou seja: as características da atividade profissional fez com que a doença se desenvolvesse ou agravasse, é o caso, por exemplo, de um professor que desenvolveu distúrbios nas cordas vocais causando dano na fala, que desenvolveu devido ao uso diário da voz em tom alto.

Neste sentido, a prevenção para tais acometimentos decorrentes do ambiente do trabalho é a utilização de equipamentos de proteção individual, esses dispositivos

devem ser fornecidos pela empresa, que também deve orientar seus funcionários sobre a correta utilização.

2.2 BREVE SÍNTESE SOBRE O CORONAVÍRUS (COVID-19) E A PANDEMIA SOB A ÓTICA BRASILEIRA

Atualmente estamos vivendo uma pandemia mundial causada pelo vírus covid 19, doença altamente contagiosa, que pode levar a óbito de acordo com os danos que a mesma causa ao organismo.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) foi oficialmente comunicada em 31 de dezembro de 2019 que na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China, estava ocorrendo um surto de pneumonia, “uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos”, (OPAS/OMS no Brasil, 2021).

O Ministério da saúde, 2021, define Covid 19 como:

Os coronavírus são uma grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente, os coronavírus que infectam animais podem infectar pessoas, como exemplo do MERS-CoV e SARS-CoV. Recentemente, em dezembro de 2019, houve a transmissão de um novo coronavírus (SARS-CoV-2), o qual foi identificado em Wuhan na China e causou a COVID-19, sendo em seguida disseminada e transmitida pessoa a pessoa.

A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório.

A transmissão acontece de uma pessoa doente para outra ou por contato próximo por meio de: Toque do aperto de mão contaminadas; Gotículas de saliva; Espirro; Tosse; Catarro; Objetos ou superfícies contaminadas, como celulares, mesas, talheres, maçanetas, brinquedos, teclados de computador etc.

É indubitável que a nova doença em humanos no século XXI causou e tem causado inúmeras modificações no cenário de vida da humanidade, que por motivação de adoecimento e propagação do vírus, medidas de políticas públicas

tiveram que ser adotadas para contenção ou diminuição da proliferação do vírus amenizasse.

Destarte, vários decretos foram implantados como medida de segurança em âmbito federal, estadual e municipal, na medida em que os casos de contaminação de covid 19 se alastram aumenta a preocupação com a condição de saúde dos trabalhadores expostos a essa nova condição de risco no trabalho.

A Constituição Federal de 88 estabelece no art. 196 que:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação

Desta forma, o dispositivo tem total conexão com os acontecimentos decorrentes da pandemia do COVID-19, explicando ações estatais direcionadas ao enfrentamento da emergência de saúde pública, como isolamento domiciliar das pessoas, o teletrabalho, restrições de funcionamento de centros comerciais, meios de transporte, ampliação da rede de atendimento à população pelo SUS, etc, muitas das quais já foram previstas desde a promulgação da Lei 13.979 de 06.02.2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

Ao reportarmos o conteúdo do dispositivo da CF/88 art. 196 para o trabalho, acentua o importante papel do estado em orientar as medidas de segurança e higiene do trabalho a serem seguidos pelo empregador para o enfrentamento dos danos do vírus covid 19 à saúde do trabalhador, pois, sabemos que não é possível alguns serviços essenciais serem realizados em teletrabalho ou de forma remota.

Neste sentido os autores Guimarães Feliciano e Paulo Roberto Lemgruber Ebert, versam:

A partir do momento em que se reconhecia nacionalmente o fenômeno da transmissão comunitária, a dispersão do corona vírus adquiriu outro patamar, tornando-se uma questão efetivamente ambiental, na medida em que a circulação do microrganismo nos espaços naturais e artificiais que abrigam a população em geral passou a consubstanciar risco biológico sistêmico e agravado. No estágio de transmissão comunitária, qualquer indivíduo está sujeito, em maior ou menor grau, a adquirir a COVID-19 nos lugares em que frequenta; e, mais, a transportar o agente transmissor para outros espaços, de modo que o vírus passou a ser um vetor biológico de base antrópica (porque disseminado pelo ser humano) passível de interferir negativamente na qualidade de vida da coletividade e de seus integrantes.

Nesse contexto, o meio ambiente do trabalho, a compreender o sistema formado pelas condições físicas, psíquicas e organizacionais que circundam os indivíduos no desempenho de suas atividades profissionais, passou a figurar como um possível espaço de entronização e circulação do novo corona vírus, de modo que aquele risco agravado, presente na generalidade dos espaços naturais e artificiais, também passou a integrá-los e a condicionar decisivamente a qualidade de vida dos trabalhadores ali inseridos. (EBERT E FELICIANO 2020, p. 20).

Os autores destacam quanto ao entendimento de risco de contaminação do corona vírus no ambiente de trabalho, tornando este como um espaço passível de circulação do vírus. Neste cenário a divulgação do EPIs de prevenção a contaminação do vírus é essencial e função do estado, a fim de tornar conhecido as devidas providencias a serem tomadas pelo empregador.

Ainda neste contexto Guilherme Guimarães Feliciano e Paulo Roberto Lemgruber Ebert (2020), destacam:

Pode-se afirmar, portanto, que a entronização e a circulação do novo coronavírus nos espaços laborais constitui em um contexto de transmissão comunitária de base antrópica (i.e., por meio de seres humanos), um nítido suposto de poluição labor-ambiental, na medida em que tal possibilidade acaba por instituir naqueles espaços um estado de “desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho [e] da organização do trabalho”, de modo a ocasionar aos indivíduos ali ativados [...] riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental [...] arrostando-lhes, assim, a sadia qualidade de vida. (EBERT E FELICIANO 2020, p. 26).

Segundo os autores a circulação do corona vírus no ambiente de trabalho constitui a poluição labor-ambiental, pois, a contaminação do trabalhador leva ao desequilíbrio sistêmico nas condições de trabalho, afetando até mesmo o psíquico do trabalhador, portanto, o ordenamento jurídico brasileiro, apresenta o direito ao meio ambiente equilibrado, previsto na Constituição federal, abrangendo todos os aspectos naturais, artificiais e culturais - físico e imateriais, onde circula o ser humano de forma a interferir na qualidade de vida, e conforme entendimento jurisprudencial o ambiente do trabalho foi incluso.

2.3. A CONTAMINAÇÃO PELO COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Doença ocupacional corresponde aquelas que causam alterações na saúde do trabalhador, interligadas ao ambiente do trabalho, ou seja, provocada por fatores ambientais associados ao trabalho. Previstos na Lei 8.213/1991, no art.20 da consideram-se acidente do trabalho as seguintes entidades mórbidas:

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.

Destarte, de acordo com lei apresentada a doença do trabalho é equiparada a acidente de trabalho, a mesma lei destaca acidente do trabalho como o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, dentre o rol de acidente de trabalho entra a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade.

O Ministério da Saúde, através da Portaria N° 2.472/ 2010, adota as seguintes terminologias:

- I. Doença: significa uma enfermidade ou estado clínico, independentemente de origem ou fonte, que represente ou possa representar um dano significativo para os seres humanos;
- II. Agravo: significa qualquer dano à integridade física, mental e social dos indivíduos provocado por circunstâncias nocivas, como acidentes, intoxicações, abuso de drogas, e lesões auto ou heteroinfligidas;
- III. Evento: significa manifestação de doença ou uma ocorrência que apresente potencial para causar doença;

Em função das atividades que exercem ou exerceram, bem como pelas condições ambientais em que tais atividades são ou foram desenvolvidas, os trabalhadores podem ter sua saúde afetada e/ou comprometida. Porém, a relação entre trabalho e adoecimento torna-se mais sutil e difícil de detectar, a medida em que os fatores de risco no ambiente laboral tornam-se menos evidentes. (MENDES, 2013).

Segundo Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil, 2001, a proteção da saúde do trabalhador, se dá por meio de

desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos presentes no ambiente e condições de trabalho à saúde do trabalhador, o ministério da saúde destaca ainda, que estão relacionados a saúde do trabalhador:

As condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais – físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles decorrentes da organização laboral – presentes nos processos de trabalho.

A doença ocupacional pode ser adquirida através da exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos, biológicos ou radioativos, em situações acima do limite permitido em lei sem o uso adequado de proteção, ou seja, a doença ocupacional é um dano na saúde do trabalhador devido exposição demasiada a agentes danosos em curto, médio e longo prazo exposição, que comumente manifestam tardiamente. (POLIZEL, 2014)

3. - ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

Assim que a doença covid19 se espalhou pelo mundo e tornou se uma pandemia, vários decretos foram instituídos com o intuito de regular as medidas de segurança para evitar o contágio.

Em primeiro momento foi apresentado a Medida Provisória nº. 927, de 2020, que regulava 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 dão outras providências, esta medida provisória não foi transformada em lei pelo Congresso e perdeu sua validade.

A medida provisória acima citada apresenta em seu art. 29, que a doença causada pelo vírus covid19 não é considerada doença ocupacional, exceto mediante comprovação do nexo causal, e o art. 31 que versa sobre atuação de Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia relacionado aos casos da doença.

Esses dois artigos foram alvos de revisão do STF que suspendeu, em 29 de abril de 2020, em decisão liminar a eficácia desses dois artigos da MP (Medida Provisória) 927/20, que autoriza empregadores a utilizar medidas excepcionais para tentar manter o vínculo trabalhista de seus funcionários durante a pandemia do novo coronavírus. Também, permite a livre atuação dos auditores fiscais do trabalho vinculados ao Ministério da Economia para exercer com mais liberdade suas fiscalizações.

Ementa do STF - ADI: 6354 DF 0088875-56.2020.1.00.0000, Relator: MARCO AURÉLIO:

MEDIDA CAUTELAR NAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 E 6354. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO DO TRABALHO. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020. MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO 6/2020. NORMAS DIRECIONADAS À MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. ART. 29. EXCLUSÃO DA CONTAMINAÇÃO POR CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ART. 31. SUSPENSÃO DA ATUAÇÃO COMPLETA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. SUSPENSÃO DA EFICÁCIA DOS ARTS. 29 E 31 DA MP 927/2020. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA LIMINAR. 1. A Medida Provisória 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19),

de modo a permitir a conciliação do binômio manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia. 2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Precedentes. 3. Não se mostra razoável a diminuição da atividade fiscalizatória exercida pelos auditores fiscais do trabalho, na forma prevista pelo art. 31 da MP 927/2020, em razão da necessidade de manutenção da função exercida no contexto de pandemia, em que direitos trabalhistas estão sendo relativizados. 4. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia dos arts. 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020. (STF - ADI: 6354 DF 0088875-56.2020.1.00.0000, Relator: MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 29/04/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 11/11/2020)

Mediante o parecer de inconstitucionalidade do art. 29 da MP 927/20, o STF tira o ônus da prova do empregado, prevalecendo a responsabilidade subjetiva do empregado.

Ocorre que a MP 927/20 deixou de ter validade, pois não tornou lei, e assim, o prazo esgotou, mediante invalidade da MP 927/20 a decisão proferida nas ADIs também perdeu a validade, neste caso, foi apresentado Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, vejamos o que visa orientar a respeito da ligação entre a covid 19 e as doenças ocupacionais, assim estabelece:

14. Ante o exposto, resta evidenciado que “à luz das disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei nº 8.213, de 1991); em qualquer dessas hipóteses, entretanto, será a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação do nexo causal entre o trabalho e o agravo, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional.”.

Mediante nota técnica verifica que a regra é que a covid 19 não pertence à lista de doenças ocupacionais, podendo ser entendida conforme a ligação do empregado e o trabalho exercido, porém, ainda assim precisa passar por uma perícia médica a qual indicará o nexo causal entre o agravo e o trabalho exercido.

Podemos dizer que sendo a Covid-19 caracterizada como doença ocupacional ou acidente de trabalho, é necessário o empregado passar por perícia medica no INSS e comprovar que adquiriu doença no trabalho, ou decorrente dele,

além da perícia é preciso o preenchimento do CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), mediante o preenchimento deste documento pelo trabalhador em caso de óbito a família será amparada constitucionalmente, se reconhecido com dano causado no ambiente de trabalho.

Neste contexto, a justiça tem apresentado parecer desfavorável ao empregado, negando pedidos para classificar a covid-19 como doença ocupacional, sob a fundamentação de falta de provas do contágio no ambiente de trabalho e de determinação legal para o enquadramento, concedendo o pedido para funcionários da saúde que atuam na linha de frente de combate ao coronavírus. (OLIVON, 2021).

Alguns julgamentos já foram proferidos na justiça do trabalho relacionado a doença coronavirus, é o caso na Justiça do Trabalho de Frederico Westphalen, onde o Juiz do Trabalho Rodrigo Trindade De Souza, proferiu sentença reconhecendo a contaminação por COVID-19 como doença ocupacional, condenando a empresa pagar uma indenização por dano moral no valor de R\$ 20.000,00. No caso em tela, o Juiz priorizou os fatos, pois, o local de trabalho da empregada, foi cenário de extrema contaminação da COVID-19. (PROCESSO 0020462-40.2020.5.04.0551)

A situação específica de Trindade do Sul não foge a essa triste regra de atuação dos frigoríficos na disseminação da doença. O pequeno município esteve por muito tempo em classificação de “bandeira vermelha”, com número significativo de casos (<https://distanciamentocotrolado.rs.gov.br/>). Também conforme consta no Boletim Epidemiológico do Estado do Rio Grande do Sul, decretado pelas autoridades de saúde da unidade federada, houve verdadeiro surto na região, e com especial contribuição da atividade econômica do réu. A situação é verificada no link (<https://coronavirus.rs.gov.br/upload/arquivos/202007/15172602-boletim-epidemiologico-covid-19-coers-se-28.pdf>). Por fim, como constatado pelo Ministério Público na ação civil pública 0020328- 13.2020.5.04.0551, houve “recalcitrância da ré em efetuar sistematicamente e fidedignamente os cadastros nos sistemas informatizados disponíveis pelo sistema de saúde e negativa de realização de testagem fornecida pelo Estado (ID. fac40fa), além do fato de que ainda se nega a realizar às suas expensas a testagem para Covid-19, embora tenha capacidade econômica muito superior do que aquela dos Municípios onde residem seus empregados e inclusive do Município onde está localizada a sua sede.” (ID. 0deb209 - Pág. 8). Por todas esses elementos, a circunstância de trabalho da parte autora junto ao requerido faz presumir que a contaminação tenha ocorrido no ambiente laboral. Deixou a parte réu de produzir qualquer meio de prova que pudesse afastar essa presunção. A consequência é de reconhecer nexos causal entre o trabalho e adoecimento, levando à responsabilidade do empregador. (PROCESSO 0020462-40.2020.5.04.0551)

Seguindo esta linha de raciocínio do juiz julgador, é importantíssimo trazer ao bojo da justiça um parecer que possa mostrar aos empregadores que poderão

responder por responsabilidade objetiva, se provado o alto índice de contaminação de trabalhadores, significando falhas no processo de adequação das normas de prevenção a contaminação da doença e irregularidades quanto ao uso dos EPIs.

Ademais, foi apresentado um mandado de segurança que torna os trabalhadores vinculados a Santa Casa de Misericórdia de Sobral, como trabalhadores do grupo de risco, priorizando as condições de saúde destes, zelando pelas condições de biossegurança.

Outra ação foi a reapreciação em primeira instância de uma trabalhadora que atuava em ambiente hospitalar, ao contrair o vírus da covid 19, que foi demitida de sua profissão:

SEGURANÇA DA OBREIRA CONCEDIDA. REAPRECIAÇÃO DO ATO MONOCRÁTICO DO RELATOR. 1.Se empregada trabalhava em ambiente hospitalar, contraiu o vírus COVID-19, o ato demissório deve ser suspenso, porque presente a imperatividade na antecipação da tutela jurisdicional (artigo 300/CPC). 2.Decisão monocrática mantida. Agravo regimental improvido.(TRT-7 - MS: 00805039020205070000 CE, Relator: CLAUDIO SOARES PIRES, Data de Julgamento: 02/12/2020, Seção Especializada I, Data de Publicação: 02/12/2020)

Mediante, a solicitação de ajuda na justiça dos casos citados comprova a existência de diversas interpretações referente à covid 19, que futuramente pode ser fontes para uma lei específica que regularize a obscuridade da lei vigente neste caso.

Portanto, o que se percebe é a necessidade de adequação da legislação vigente ao fato social imediato, que urge de medidas protetivas ao ser humano, ou seja, é obrigação do empregador zelar pela conservação da saúde de seus empregados.

CONCLUSÃO

Atualmente o mundo está vivendo uma desordem nas esferas econômicas, trabalhistas e na saúde, devido à pandemia que nos assola o país está em crise, por não haver previsão legal para um fenômeno tão excepcional, permite que diversas interpretações e leituras do ordenamento jurídico sejam colocadas na mesa para administrar a situação.

Mediante a real situação da pandemia da Covid-19, que tem causado danos à sociedade em geral, infectando milhões de indivíduos em todo o mundo, e mais drásticos ainda, tem causado um alto índice de óbito, o mundo do trabalho passou a se ver angustiado por preocupações e temores naturais, já antes experimentados, porém, agora muito mais em razão da probabilidade concreta de adoecimento (e morte) dos trabalhadores em seus ambientes laborais.

O litígio é polêmico, pela dificuldade de configuração, em algumas situações, da responsabilidade do empregador pelo infortúnio ocorrido, e também pela divergência na interpretação do ordenamento jurídico vigente.

Diante o cenário divergente, a Constituição Federal Brasileira esbanja lineamentos de direitos e garantias enunciadas em seu artigo 7º, cujo inciso XXII assegura a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", ainda, o legislador constituinte ratificou apreensão com o meio ambiente de trabalho, dispondo, no artigo 196 CF/88 que:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos, e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Ademais, a legislação trabalhista específica criou regras relacionadas à promoção da saúde e segurança do trabalho, extraíndo-se do seu artigo 168 da CLT a necessidade de submissão do trabalhador a exames médicos na admissão (inciso I), na demissão (inciso II) e periodicamente (inciso III).

Apesar disso, a regra estabelecida pela a vigente Constituição da República é a prevalência da teoria subjetiva para apuração das responsabilidades oriundas dos acidentes de trabalho, previsto pelo seu artigo 7º, inciso XXVIII, que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais a proteção advinda da responsabilidade do empregador, em caso de acidentes de trabalho, quando incorrer em dolo ou culpa,

sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Porém, a regra é o empregador responder por perdas e danos quando configurada a existência de negligência ou imprudência, dolo ou culpa causando dano a outrem, trazendo este entendimento para a pandemia, o empregador será responsabilizado quando concorrer, direta ou indiretamente, para o adoecimento ou morte do trabalhador.

Destarte, a mera configuração do acidente de trabalho típico, ou por equiparação — doença profissional ou doença do trabalho —, na forma dos artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91, não é insuficiente para implicar na responsabilização do empregador pelos danos dele decorrentes.

Sendo assim, em uma pandemia não se pode alegar ou restringir a possibilidade de contágio ao local de trabalho, pois, o elemento causador da doença é passível de circular em outros ambientes nos quais a vítima ou o trabalhador estaria presente, e assim ser contaminado, inclusive, em suas residências, onde convive com outras pessoas, conjuntura que afastaria a responsabilidade objetiva do empregador.

Porém, existe a real possibilidade que, pela natureza da atividade desempenhada, o risco é proeminente, sendo presumida a responsabilidade daquele que contrata, fiscaliza e subordina os serviços prestados pelos empregados, é o caso em específico dos trabalhadores da saúde, mas, não podemos descartar o que prevê o código civil em seu art. 373, parágrafo 1º que compete aplicação subsidiária ao processo do trabalho, do princípio da aptidão para a prova e da distribuição dinâmica do ônus da prova, neste caso cabe ao empregador demonstrar, de forma contundente, que o infortúnio não decorre das atividades laborais, o que facilmente pode ser feito sem maiores dificuldades, através da efetiva comprovação de entrega dos necessários equipamentos de proteção, bem como da adoção de práticas e medidas preventivas ao contágio do vírus covid 19.

Sendo assim, cabe ao trabalhador (ou aos seus herdeiros, em caso de morte) demonstrar que foram acometidos pela doença, em detrimento as condições de trabalho sem as devidas medidas de segurança adequadas, sob a imprudência do empregador, por não adotar as necessárias providências à preservação da sua saúde, incorrendo em dolo ou culpa, cabendo-lhe, em caso de êxito, lograr o

pagamento das indenizações correlatas, que poderão compreender a reparação pelos danos morais, materiais e estéticos.

Portanto, conclui com a pesquisa que a mera equiparação da doença covid 19 com acidente de trabalho ou doença ocupacional não é o suficiente para que o empregador responda por responsabilidade civil objetiva, prevalecendo neste cenário à responsabilidade subjetiva, a qual exige que o trabalhador comprove a ocorrência de dolo ou culpa do empregador, demonstrando que os empregados foram submetidos à exposição direta e sem as devidas precauções para evitar a contaminação pelo vírus no ambiente do trabalho.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ABRANTES, Diego Saimon de Souza. **A responsabilidade da empresa para além do contexto de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho**. Revista Arquivos Científicos (IMMES). Macapá, AP, Ano 2020, v. 3, n. 2, p. 46-51. Disponível em: <http://arqcientificosimmes.emnuvens.com.br/abi/article/view/362/127> acessado em: 28 de dezembro de 2020.

Adriana Aguiar e Beatriz Olivon. **Justiça nega reconhecimento da covid como acidente de trabalho**. Notícias. São Paulo e Brasília, 08/03/2021.

ALVIM, Agostinho. **Da Inexecução das obrigações e suas consequências**. 3ª edição. Ed. Jurídica e Universitária. p. 171-172, Apud, GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro. V.4. Responsabilidade Civil, 7ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012. p. 357

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n.

BRASIL. **LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.**

BRASIL. LEI Nº 6.938, DE 31 DE AGOSTO DE 1981. Brasília, em 31 de agosto de 1981; 160º da Independência e 93º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acessado em: 28 de dezembro de 2020.

BRASIL. Ministério da saúde, 2021. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20COVID%2D19,-Os%20coronav%20%C3%ADrus%20s%C3%A3o&text=A%20COVID%2D19%20%C3%A9%20uma,infec%C3%A7%C3%B5es%20assintom%C3%A1ticas%20a%20quadros%20graves>

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 2.472, de 31 de agosto de 2010**. Define as terminologias adotadas em legislação nacional, conforme disposto no Regulamento Sanitário Internacional 2005 (RSI 2005), a relação de doenças, agravos e eventos em saúde pública de notificação compulsória em todo o território nacional e estabelecer fluxo, critérios, responsabilidades e atribuições aos

profissionais e serviços de saúde. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/sau-delegis/gm/2010/prt2472_31_08_2010.html. Acesso em: 15 de março de 2021.

BRASÍLIA, 6 de fevereiro de 2020; 199º da Independência e 132º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm acessado em: 20 de dezembro de 2020.

COMISSÃO DE ESTUDOS SOBRE ACIDENTES DO TRABALHO 1 CARTILHA SOBRE DOENÇAS E ACIDENTES DO TRABALHO. Disponível em: <https://www.oabsp.org.br/comissoes2010/gestoes-anteriores/estudos-acidente-trabalho/cartilhas/Cartilha%20OAB%20-revisada-%201.pdf>

DALLE, Grave Neto, José Afonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5ª edição, São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. v.7. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003

FELICIANO, Guilherme Guimarães. EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **CORONAVÍRUS E MEIO AMBIENTE**, 2021.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; **Novo Curso de Direito Civil. Responsabilidade Civil**. V. 3. 16ª edição, São Paulo: Saraiva, 2018.

JUSTO, António Santos. **Direito Privado Romano I (Parte geral)**. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

KALEEN, Sousa Leite. VIANA, Lúcia Maria Corrêa. MEDINA, Márcia Nery da Fonseca Rocha. SANTOS, Ulisses Arjan Cruz dos. **O Direito Humano Fundamental ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável**. 2020-02-27. Disponível em: <https://rda.tjam.jus.br/ojs-3/index.php/DireitoAmazonia/article/view/52/44>

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Comentários à lei da previdência social**. São Paulo: LTr, 1992.

MENDES, René (organizador). **Patologia do Trabalho**. 3. ed. – São Paulo: Editora Atheneu, 2013. v. 2.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 2ª ed., Coimbra, 1993, v. 4, p. 166.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Elementos da responsabilidade civil nos acidentes do trabalho** Rev. TST, Brasília, vol. 76, no 1, jan/mar 2010.

NETO, Francisco Ferreira Jorge, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho** / – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 202, APUD. DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 5ª edição, São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião. Geraldo. de **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2013.

OPAS/OMS no Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>
Acessado em 09 de janeiro de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155: Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores o meio ambiente de trabalho**. Genebra, 1981. Disponível em:
http://www.trabalhoseguro.com/OIT/OIT_155_seg_saude_trab.htm Acesso em: 03 de janeiro de 2021.

POLIZEL. Rosana Boscariol Bataini. **Acidente do Trabalho: Responsabilidade Civil do Empregador e Culpa Exclusiva do Empregado**. SÃO PAULO. 2014.
ROCHA. Júlio César de Sá da, **Direito ambiental do trabalho**, São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS. Mauro Sérgio dos. **A responsabilidade civil extracontratual no direito romano: análise comparativa entre os requisitos exigidos pelos romanos e os elementos de responsabilidade civil atualmente existentes**. Direito em Ação, Brasília, v.10, n.1, jan./jun. 2013.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. Tutela constitucional do meio ambiente: interpretação e aplicação das normas constitucionais ambientais no âmbito dos direitos e garantias fundamentais, p. 24. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7120>

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7 ed.. São Paulo Editora Revista dos Tribunais, 2007.

TRT-7 - MS: 00801349620205070000 CE, Relator: MARIA JOSE GIRÃO, Data de Julgamento: 24/11/2020, Seção Especializada I, Data de Publicação: 24/11/2020

VENOSA, Silvio de Salvo, **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015.