

## COVID-19, DOENÇA OCUPACIONAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR: REFLEXÕES SOBRE A GESTÃO DE CONFLITOS NA ESFERA TRABALHISTA

COVID-19, OCCUPATIONAL DISEASES AND EMPLOYER'S RESPONSIBILITY: MANAGEMENT OF CONFLICTS IN THE LABOR SPHERE

COVID 19, ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR: REFLEXIONES SOBRE LA GESTIÓN DE CONFLICTOS EN LA ESFERA LABORAL

Marcelo Nogueira\*

(*In memoriam*)

Augusto Martinez Perez Filho\*\*

Lucas de Souza Lehfeld\*\*\*

\* Mestrando no Programa de Mestrado Profissional em Direito e Gestão de Conflitos da Universidade de Araraquara (UNIARA), Araraquara (SP), Brasil. Pós-graduado em Direito Empresarial. MBA em Gestão de Tributos. Advogado Empresarial.

\*\* Docente no Programa de Mestrado Profissional em Direito e Gestão de Conflitos da Universidade de Araraquara (UNIARA) e dos cursos de graduação em Direito da Universidade Paulista (UNIP) e da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Advogado. Doutor em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito (FADISP). Brasil.

\*\*\* Docente titular da Universidade de Ribeirão Preto (Graduação e Pós-graduação *Stricto Sensu* em Direito (mestrado) e Tecnologia Ambiental (mestrado e doutorado). Professor do curso de graduação em Direito do Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos. Coordenador do Curso de Direito do Centro Universitário "Barão de Mauá". Advogado. Pós-Doutor em Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra (Portugal); Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Brasil. .

**Autor correspondente:**

Augusto Martinez Perez Filho

E-mail: augustoperezfilho@gmail.com

**SUMÁRIO:** *Introdução; 2 Do reconhecimento da Covid 19 como doença ocupacional; 3 Da responsabilidade subjetiva e objetiva do empregador na contaminação do empregado pela Covid-19; 4 Da contaminação do empregado no trajeto; 5 Dos reflexos da Covid19 nos contratos de seguro trabalhista; 6 Da responsabilidade civil do empregador perante a previdência social na pandemia; 7 Gestão de conflitos trabalhista em época de pandemia; 8 Considerações finais; Referências.*

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo abordar o tema da responsabilidade civil do empregador nos casos em que o trabalhador sofre dano em razão da contaminação pela Covid-19, em especial, no que tange às obrigações decorrentes de segurança do trabalho. Discorre-se, ainda, no presente trabalho sobre a importância do cumprimento das obrigações referentes à segurança do trabalho em época de pandemia como método preventivo de solução de conflitos trabalhistas, por método dedutivo e por meio de pesquisa qualitativa e teórica, baseando-se na doutrina, lei e jurisprudência. A presente pesquisa identificou os reflexos do reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional. Como resultado da pesquisa, após análise das fontes mencionadas, foi possível responder que o reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional proporciona maior segurança jurídica ao empregado, e restou evidente que a aplicação de métodos preventivos pode impedir a judicialização de ações trabalhistas e evitar prejuízos econômicos ao empregador.

**PALAVRAS-CHAVE:** Covid-19; Responsabilidade civil do empregador; Doença ocupacional; Gestão de conflitos.

**ABSTRACT:** The theme of the employer's civil responsibility is discussed when employees are infected with Covid-19, especially with regard to obligations due to labor insurance. Current qualitative and theoretical research, based on doctrine, law and jurisprudence, deals with the importance of complying to labor insurance during the pandemic, investigated as a prevention method for the solution of labor conflicts. Research has identified the effects of acknowledging Covid-19 as an

occupational disease. Results show that the acknowledgement of Covid-19 as an occupational disease provides greater juridical safety to employees, or rather, the applications of prevention methods may hinder the judicialization of labor suits e avoid economic liabilities to the employer.

**KEY WORDS:** Covid-19; Employer´s civil responsibility; Occupational disease; Administration of conflicts.

**RESUMEN:** En el presente artículo se tiene como objetivo abordar el tema de la responsabilidad civil del empleador en los casos en que el trabajador sufre daño debido a contaminación por la Covid-19, en especial, en lo que refiere a las obligaciones derivados de seguridad del trabajo. Se explora, aún, en el presente estudio sobre la importancia del cumplimiento de las obligaciones referentes a la seguridad del trabajo en época de pandemia como método preventivo de solución de conflictos laborales, por método deductivo y por intermedio de investigación cualitativa y teórica, basándose en la doctrina, ley y jurisprudencia. En la presente investigación se identificó los reflejos del reconocimiento de la Covid-19 como enfermedad ocupacional. Como resultado de la investigación, tras análisis de las fuentes mencionadas, fue posible responder que el reconocimiento de la Covid-19 como enfermedad ocupacional proporciona más seguridad jurídica al empleado, y restó evidente que la aplicación de métodos preventivos puede impedir la judicialización de acciones laborales y evitar perjuicios económicos al empleador.

**PALABRAS CLAVE:** Covid-19; Responsabilidad civil del empleador; Enfermedad ocupacional; Gestión de conflictos.

## INTRODUÇÃO

Em 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a existência de uma pandemia global decorrente da propagação da Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus, Sars-Cov2, foi quando o mundo passou a conviver com notícias trágicas e consequências terríveis, entre as quais o número diário de infectados e mortos, colapso do sistema de saúde em diversos países e inclusive no território brasileiro, reflexos nas bolsas de valores mundiais com desvalorizações das moedas, aumento do desemprego, fechamento de empresas e diversos impactos econômicos, políticos e sociais ao redor do mundo.

Neste cenário avassalador que se apresenta a Covid-19, os empresários estão entre os mais afetados, pois tiveram restrições em suas atividades, com queda de faturamento, e muitos tiveram como consequência o encerramento de suas atividades de forma abrupta, sobretudo os envolvidos em atividades essenciais, passaram a se preocupar com os aspectos legais da pandemia, no âmbito do direito tributário, civil, comercial e trabalhista, através da responsabilidade civil que possui sobre os colaboradores e empregados quando contaminados pela Covid-19 no exercício das atividades laborativas.

O efeito simultâneo da crise provocada pela Covid-19 pode se transformar em uma combinação bastante lesiva, com o fechamento de empresas e o desemprego gerado no setor de serviços que contaminam a demanda por bens produzidos nos setores indústrias e agrícolas, os quais terão menos produção, prejudicam o desabastecimento, tendo como consequência o aumento da inadimplência e o desencadeamento de uma crise financeira. A crise da Covid-19 se diferencia das demais crises pela sua íntima ligação com os problemas de saúde pública, sendo que medidas deverão ser tomadas pelos governantes por meio de políticas públicas, para evitar o colapso da saúde e ao mesmo tempo efeito negativo na economia, cuja crise reflete nas famílias, empresas e instituições bancárias<sup>1</sup>.

Empregados e empregadores procuram respostas às questões que envolvem direitos e deveres nas relações trabalhistas em época de pandemia, e sobretudo quais os direitos que possui o colaborador quando é contaminado durante o exercício das atividades laborativas e tenha como consequência a diminuição da capacidade laborativa ou a morte.

Segundo Souza<sup>2</sup>, uma das principais repercussões da pandemia da Covid-19 no mundo do trabalho diz respeito à questão do emprego, porque as medidas de contenção da propagação do vírus incluem o fechamento de diversos serviços, com medidas de distanciamento social. O desemprego, que já era um expressivo problema, sobretudo em sociedades desiguais, a exemplo do Brasil, é um retroalimentado por uma dinâmica de crise sanitária-social, ainda que disfarçado na forma de ocupações sem proteção social.

Neste cenário, o objetivo da presente pesquisa é apontar quais as consequências aos empregadores advindas do reconhecimento no território nacional da Covid-19 como doença ocupacional no campo da responsabilidade civil, em especial traçar alguns desdobramentos no âmbito do direito civil e previdenciário quanto às eventuais indenizações e possíveis instrumentos preventivos de isenção de culpa e nexo de causalidade, evitando, assim, prejuízos aos empregados diante da exposição aos riscos e empregadores quanto ao dever de indenizar o empregado e o órgão previdenciário em ações regressivas.

No presente estudo adotou-se o método dedutivo, por meio de exposição decrescente a partir de premissas maiores até o objeto do estudo, representado pelo impacto da Covid-19 nas relações empregatícias, especialmente em relação à eventual responsabilização do empregador por doença ocupacional. Predominou-se a pesquisa qualitativa e teórica bibliográfica, com base em dados documentais. Foram analisados artigos de periódicos, dissertações e leis sobre responsabilidade civil objetiva e subjetiva do empregador, sobretudo efetivou-se reflexão a partir da Constituição

<sup>1</sup> JUNIOR, Reynaldo Rubem Ferreira; SANTA RITA, Luciana Peixoto. Impactos da Covid-19 na Economia: limites, desafios e políticas. *Cadernos de Prospecção*, v. 14, n. 2, Salvador/BA, 2020.

<sup>2</sup> SOUZA, Diego O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19, 2021.

Federal de 1988. O trabalho foi complementado com análise doutrinária correlatas ao tema, com especial atenção nas decisões proferidas pelo STF, contextualizadas com possíveis desdobramentos da responsabilidade civil do empregador no âmbito civil e previdenciário.

Com os impactos legais da pandemia, referentes à responsabilidade civil do empregador em indenizar o empregado contaminado pela Covid-19, no exercício das funções, inclusive quando tal contaminação ocorreu no trajeto entre a residência do empregado e o local de trabalho e vice-versa. Também foram exploradas, no presente trabalho, questões referentes aos benefícios previdenciários fundados na incapacidade e morte do empregado decorrente da contaminação pela Covid-19, bem como alguns aspectos da ação regressiva indenizatória previdenciária quando fundamentada na culpa do empregador, e, por fim, a possível indenização do empregado por meio de seguro privado.

Restou evidenciado que as práticas preventivas poderão reduzir o número de demandas trabalhistas e, conseqüentemente, evitar prejuízos para o empregador, que poderá ser fiscalizado pelo Ministério Público do Trabalho quanto ao cumprimento das normas de segurança laboral.

## 2 DO RECONHECIMENTO DA COVID 19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Visando conter os impactos da pandemia reconhecida pela (OMS), entrou em vigor em território nacional a lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020 que dispõe sobre as medidas de enfrentamento de emergência de saúde pública decorrente da Covid-19, a qual prevê dentre outras medidas o isolamento do empregado contaminado pelo coronavírus, quarentena destinada à prevenção da doença, e afastamento do empregado para realização de exames compulsórios<sup>3</sup>.

506

Por meio do Congresso Nacional Brasileiro, o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu a ocorrência de estado de calamidade pública em razão da pandemia, sendo publicada em 22 de março de 2020 a Medida Provisória nº 927<sup>4</sup> que dispõe sobre as medidas trabalhistas de enfrentamento durante o estado de calamidade pública, a qual autoriza os empresários a aplicar medidas que flexibilizam direitos trabalhistas independente de convenção ou acordo sindical, não sendo necessária a aplicação do art. 611-A da CLT que vincula a obrigatoriedade da convenção ou acordo coletivo para redução de jornada, compensação de horas, teletrabalho, redução de salário e outras medidas, visando sempre garantir a permanência do vínculo de emprego e manutenção da atividade econômica.

Entre as medidas trabalhistas prevista na Medida Provisória nº 927, de março de 2020, o seu art. 29, dispunha que em caso de contaminação do empregado pelo coronavírus não seria considerada doença ocupacional a Covid-19 salvo comprovação do nexo de causalidade, situação que procurou isentar a relação trabalhista de mais um impacto da pandemia, uma vez que tais relações já seriam afetadas em razão da própria redução da capacidade de produção provocada pelo distanciamento social e pela flexibilidade dos direitos trabalhistas inseridas pela própria MP 927/2020 como, por exemplo, a antecipação de férias, redução de salários dentre outras medidas que visam a manutenção do emprego não onerando ainda mais o empregador<sup>5</sup>.

A lei. 8.213/1991 que dispõe sobre plano de benefício e previdência social conceitua a doença ocupacional, aquela que se desenvolve durante a atividade laborativa, sendo relacionada pelo Ministério do Trabalho as doenças consideradas ocupacionais, além disso, a mesma lei. 8.213/1991 também conceitua quais as doenças consideradas do trabalho como sendo aquelas que se adquire em razão de como o trabalho é executado<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> BRASIL. Lei nº 13.979 de 06 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. Brasília, 6.02.2020, 199º da Independência e 132º da República.

<sup>4</sup> CONGRESSO NACIONAL. Decreto Legislativo nº 6, de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do presidente da República encaminhada por meio da mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

<sup>5</sup> Ibid. note 4.

<sup>6</sup> BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e outras providências. Brasília, em 24 de julho de 1991; 170º da Independência e 103º da República.

Assim, o artigo 20 da lei. 8213 de 24 de julho de 1991<sup>7</sup> equiparam as doenças ocupacionais ao acidente de trabalho, porém, no inciso II do mesmo artigo, está previsto que não são consideradas doenças do trabalho, as endêmicas, sobretudo aquelas decorrentes de pandemia, como é o caso da Covid-19, confirmando o que já estava previsto no art. 29 da MP 927/2020.

Ocorre que o Supremo Tribunal Federal (STF), atendendo a diversos pedidos em ações de inconstitucionalidade, entre as quais ADI nº 6342, ADI nº 6344, ADI nº 6346, e ADI nº 6352, definiu que a Covid-19 é considerada doença ocupacional sem necessidade de comprovação do nexo de causalidade, sendo decisão tomada pelo colegiado com a maioria dos ministros, os quais entenderam que o art. 29 da MP 927/2020 afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores<sup>8</sup>.

Verifica-se que a intenção do STF ao anular o art. 29 da MP 927/2020 foi de preservar a aplicação da responsabilidade objetiva ao empregador pela contaminação do empregado pela Covid-19, seguindo a teoria do risco, tendo em vista ser o empregador o beneficiário da atividade econômica, o qual é o responsável em submeter o trabalhador à exposição da doença, neste caso sem a comprovação de culpa.

Observa-se que o impacto nas empresas através da decisão do STF é de grande extensão, pois as situações em que o empregador pode responder pelo risco da epidemia são inúmeras, estando fora da normalidade, pois nem sempre a exposição do empregado não está sob o controle do próprio empregador na prevenção e fiscalização do empregado quanto às normas de segurança, como é o caso da contaminação do empregado no trajeto de ida e volta ao local de trabalho, sendo que a transferência de tal risco ao empregador, ou seja, prevalecendo sempre a aplicação da responsabilidade objetiva, é muito preocupante, sendo necessária uma análise mais aprofundada de cada caso.

No entendimento de Mattos<sup>9</sup>, a única certeza que se extrai da decisão do STF sobre a MP 927 é de que sendo o empregado contaminado no ambiente do trabalho ou contraído a doença por conta da natureza do trabalho resta configurada a condição de doença ocupacional, sendo responsabilidade dos empresários a incumbência de afastar o nexo de causalidade, o que se mostra coerente ao fazer uma comparação com o princípio da distribuição dinâmica do ônus da prova, incorporado às normas de direito processual. Destaca ainda a autora, que

De tal sorte, os empresários conscientes do seu papel de proteção da classe trabalhadora e com receio sofrer as consequências advindas do reconhecimento da COVID 19 como doença ocupacional, estão buscando meios de reunir provas que demonstrem que a contaminação não ocorreu no ambiente laboral. A principal providência dos empregadores mais cautelosos tem sido documentar a entrega dos itens de proteção, como, máscara, álcool gel, luvas e outros produtos asseio e limpeza, demonstrando por meio desse conjunto probatório que a contaminação do colaborador não guarda relação com o trabalho.<sup>10</sup>

Com a decisão do STF em anular o art. 29 da MP 927/2020, em caso de exposição do empregado aos riscos ambientais e laborais ao contágio pelo novo coronavírus, o empregador poderá ser responsabilizado civilmente por danos morais e materiais, além disso, terá complicações no campo trabalhista e previdenciário referente ao contrato de trabalho, e caberá ao empregador o ônus da prova no que se refere à verificação de doença ocupacional. No entanto, para que haja perfeita adequação da doença causada pelo Covid-19 como doença ocupacional, cumpre alertar para o fato de que será necessário o nexo causal da contaminação com a atividade desenvolvida<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> Ibid. note 6.

<sup>8</sup> STF. Notícias STF. STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19. Stf.jus.br, 29 de abril de 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>, Acesso em: 31 mar. 2021

<sup>9</sup> MATTOS, Letícia Vieira. A COVID-19 como doença ocupacional e seus impactos na esfera previdenciária. In: SILVESTRE, Liciano Pavoiski Franco (org.). *Ciência Sociais Aplicadas: necessidades individuais & coletivas 2*. Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

<sup>10</sup> Ibid. note 9.

<sup>11</sup> CALCINI, Ricardo. KLAUSS, Priscilla. Doenças Ocupacionais na Pandemia do COVID-19 e os Impactos Trabalhistas e Previdenciários. *Revista do TRT10º*, Brasília. v. 24, n. 1, 2020.

Na sequência da explicação, Calcini e Klauss afirmam que Caso ocorra a contaminação pelo COVID-19 durante a execução das atividades laborais em situação de risco, mas que isso tenha se dado por culpa do empregado por não usar equipamentos de proteção individual, por exemplo, o empregador não será responsabilizado, uma vez que o nexo causal será interrompido por culpa exclusiva da vítima.<sup>12</sup>

No entendimento de Calcini e Klauss,<sup>13</sup> geralmente, a responsabilidade do empregador será subjetiva, a quem caberá a atividade que não possui risco inerente às atividades, adotar medidas de segurança e higiene eficientes para prevenir a contaminação de seus empregados pelo vírus da Covid-19, bem como deverá fiscalizar de forma consistente o cumprimento dessas medidas.

Portanto, verifica-se que o dever de indenizar do empregador no tocante à contaminação do empregado pelo Covid-19 está ligado a alguns fatores, os quais a natureza da atividade, pois sendo aquelas consideradas de risco, como é o caso dos médicos e enfermeiros, a responsabilidade é a objetiva e decorre de lei, cuja tese se ampara a decisão do STF ao cancelar o art. 29 da MP 927 de 2020, do contrário, quando a atividade não possui riscos inerentes, caberá a comprovação da culpa do empregador e do nexo de causalidade para gerar o dever de indenizar.

### 3 DA RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA DO EMPREGADOR NA CONTAMINAÇÃO DO EMPREGADO PELA COVID-19

A discussão sobre a responsabilidade civil do empregador teve como marco inicial a Revolução Industrial do século XVIII quando a produção artesanal foi substituída pela produção em grande escala, com uso de instrumentos e máquinas, cuja forma de produção passou a comprometer a qualidade de vida dos trabalhadores nas indústrias.

Segundo Ozelame, Dias e Rossdeutscher<sup>14</sup>, a revolução industrial inglesa trouxe a evolução dos meios de produção, mas o ônus durante esse período ficou a cargo dos trabalhadores que passaram a ter mínimas condições de trabalho nas fábricas, sendo mais forçado com jornada de 15 horas e sem descanso, ensejando neste cenário a importância dos direitos fundamentais, dentre as quais a liberdade, se desvinculando do estado absolutista, facilitando as relações entre privados.

Sobre o impacto da revolução industrial nas relações de trabalho, Souza<sup>15</sup> explica que este cenário se constituiu como elemento estrutural do modo de produção capitalista o qual está em conformidade com os elementos econômicos, sociais, políticos e jurídicos que confirma a situação de exploração do trabalho e equalizam a questão do desemprego estrutural, sendo estratégias que burlam a lei trabalhista.

Diante da nova visão originada na revolução industrial inglesa, motivados pela liberdade em convencionar suas vontades, os contratantes se viram na necessidade de atribuir a responsabilidade para um culpado, no caso o autor do ato ilícito, buscando no Direito Civil a segurança jurídica dos envolvidos.

Para Venosa<sup>16</sup>, o dever de indenizar surge quando presentes a ação ou omissão voluntária, o nexo causal, dano e a culpa. Segundo Venosa, a insuficiência de fundamentações sobre a teoria da culpa levou o surgimento da teoria do risco, em que o sujeito é responsável pelos riscos ou perigos decorrentes de sua atuação, ainda que coloque todas as diligências para evitar o dano, sendo denominada teoria do risco criado e risco benefício, em que o sujeito obtém vantagens em razão das atividades, o que enseja o dever de indenizar os danos causados a outrem.

<sup>12</sup> Ibid. note 11.

<sup>13</sup> Ibid. note 11.

<sup>14</sup> MOZELAME, Claudinei; DIAS, Francisco Junior Siroka; ROSSDEUTSCHER, Paulo Rossano. Responsabilidade civil do empregador e por acidente de trabalho: o ônus da prova em seu caso concreto. Revista de Estudos Jurídicos e Sociais, 1ª Edição, publicado em 29.11.2017.

<sup>15</sup> Ibid. note 2.

<sup>16</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: responsabilidade civil. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

A responsabilidade civil é a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam<sup>17</sup>.

Seguindo tais premissas, a responsabilidade do empregador em indenizar o dano sofrido pelo empregado decorrente da contaminação pela Covid-19 tem relação com o próprio vínculo empregatício, em que o empregado está obrigado a prestar o serviço no local e na maneira para qual foi contratado, e o empregador está obrigado a oferecer um ambiente de trabalho adequado, sob pena de caracterizar a culpa presumida pela contaminação decorrente de lei, e da responsabilidade subjetiva quando comprovada sua culpa em não oferecer um ambiente adequado de trabalho, seguindo as normas de segurança.

Assim, no campo da responsabilidade civil, o dano causado ao empregado é indenizável quando é contaminado pela Covid-19 no exercício das atividades laborativas, independente de culpa do empregador, segundo a teoria do risco, ou seja, quando o empregado é colocado em risco existente na própria atividade exercida, como é caso dos profissionais da saúde que têm contato direto com o paciente, porém, não havendo essa forma e característica intrínseca da atividade de risco, a responsabilidade do empregador em indenizar o empregado por danos causados pela contaminação do vírus depende da comprovação da culpa.

Importante observar ainda que a responsabilidade civil do empregador decorre da violação do seu dever em oferecer um ambiente de trabalho adequado ao empregado previsto na Constituição Federal, inciso XXII, do art. 7º, o qual prevê que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, “a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança<sup>18</sup>”.

Ainda, o próprio art. 168 da CLT demonstra a preocupação do legislador com a saúde do trabalhador quando expõe a obrigação do empregador em submeter o trabalhador a exames médicos no momento da admissão, em situações periódicas e na demissão, inclusive prevendo em seus parágrafos outros exames complementares durante a vigência do contrato de trabalho<sup>19</sup>.

Pode-se afirmar, ainda, que o empregador poderá responder pelos danos causados ao empregado pela exposição e contaminação da Covid-19 quando caracterizadas as hipóteses previstas no art. 186 do Código Civil<sup>20</sup>, ou seja, quando “por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Assim, como “a regra geral é a responsabilização do empregador será subjetiva, ou seja, quando necessária a comprovação da culpa pelo dano provocado ao empregado<sup>21</sup>”, cabendo, portanto, ao empregador que não possui risco inerente às atividades desenvolvidas pelo trabalhador adotar as medidas higiênicas e sanitárias mais eficientes possíveis para prevenir a contaminação de seus empregados pelo coronavírus, com o fornecimento de máscara dentro do prazo correto de validade, equipamentos com certificado de aprovação, álcool em gel, uniforme, luvas, protetores, bem como treinamento para utilização de tais EPIs, demarcação da área de trabalho e distanciamento necessário para evitar a contaminação, devendo ser tudo documentado em fichas e termos de treinamento específicos, sendo provas necessárias à comprovação de sua isenção de culpa.

Quanto à obrigação de fornecimento de EPIs, Trentin<sup>22</sup> afirma que tanto o funcionário público quanto o privado tem o mesmo direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, sendo o certificado de aprovação a única forma de garantir a qualidade do equipamento, e que de fato protege o trabalhador aos riscos que está exposto, no presente

<sup>17</sup> Ibid. note 17.

<sup>18</sup> BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

<sup>19</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943.

<sup>20</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 2002.

<sup>21</sup> Ibid. note 11.

<sup>22</sup> TRENTIN, Maicon Lopes. A importância do EPI e do certificado de aprovação (CA) para o servidor público estatutário. 2006. 16 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS, São Leopoldo, 2016.

caso a Covid-19, além disso, o certificado de aprovação do equipamento tem a finalidade de proteger o empregador em uma possível perícia trabalhista, na qual será verificada a quantidade e qualidade dos equipamentos fornecidos, bem como a sua validade, sob pena atribuída à culpa pela contaminação ao empregador.

A lei. 8.213/1991<sup>23</sup> estabelece em seu art. 20, incisos I e II, que é entendida como doença profissional a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, e doença do trabalho é conceituada como sendo aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais, em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, sendo relacionadas tais doenças pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Para a pesquisadora Mattos<sup>24</sup>, a diferenciação das doenças definidas está relacionada ao risco da atividade, isto é, se o trabalhador está em exposição direta ou indireta ao agente prejudicial, patogênico. Segundo Mattos, a contaminação pelo coronavírus em funcionários alocados em atividades com elevada exposição à Covid-19, em virtude da profissão exercida, como médicos e enfermeiros, denomina-se “doença profissional típica”, ao passo que o empregado infectado por desídia da empresa que descumpriu as orientações do Ministério da Saúde e OMS, deixando o trabalhador em situação de risco, mesmo que ele não exerça uma atividade profissional vinculada ao vírus leva o conceito de “doença do trabalho” atípica.

Assim, na responsabilidade civil do empregador é necessário verificar as características das atividades exercidas pelo empregado, pois não se mostra justo que a atividade exercida que não contenha risco, embora seja possível a contaminação sem o uso de equipamentos, tenha o mesmo tratamento daquela cuja utilização de equipamentos nem sempre é suficiente. Além disso, a não diferenciação da doença do trabalho e doença ocupacional pode prejudicar a comprovação do nexo de causalidade, pois o dano pode existir nas duas situações, porém nem sempre a culpa é presumida. Bem observou Gonçalves<sup>25</sup> sobre acidente de trabalho que

Para que se verifique um acidente de trabalho tem de existir uma relação jurídico-laboral entre o trabalhador e o empregador, a ocorrência de um acontecimento em sentido naturalístico, provocando uma lesão, perturbação ou doença, resultando na morte ou redução na capacidade de ganho. Neste seguimento, tem ainda de se verificar um nexo de causalidade entre o evento e as lesões e entre as lesões e a incapacidade ou morte. Neste sentido, a lei estabelece uma presunção que se a lesão fruto do acidente for causa da morte e esta for reconhecida imediatamente após a ocorrência do acidente presume-se consequência deste.

Tal qual como se observa Gonçalves<sup>26</sup>, inexistindo qualquer relação entre o trabalho e o acidente, não há o que se falar em infortúnio do trabalho, além disso, não existindo lesão também não haverá obrigação de reparar o dano. Para Gonçalves, para que seja considerado acidente de trabalho indenizável é necessária a existência de relação de trabalho em que o sinistrado é parte, bem como que tenha ocorrido durante o trabalho, ou seja, a ocorrência no tempo e local de trabalho de um evento, além disso, está condicionado a um nexo entre evento e as lesões e entre estas e a redução da capacidade de ganho, sendo que a lesão deverá incapacitar o trabalhador temporariamente ou definitivamente ou provocar, no limite, a morte.

Diante do exposto, para que o empregador seja compelido a indenizar o empregado pelos danos decorrentes da contaminação pela Covid-19, devem estar presentes alguns requisitos, dentre os quais, além da relação empregatícia, a culpa, o dano, o ato ilícito e o nexo causal, salvo quando presente o risco inerente a atividades. Restou comprovado que a culpa está consubstanciada ao dever legal de oferecer ao empregado ambiente seguro e saudável, com fornecimento de equipamentos adequados, cuja comprovação é indispensável para isenção da culpa em caso de responsabilidade subjetiva do empregador.

---

<sup>23</sup> Ibid. note 6.

<sup>24</sup> Ibid. note 9.

<sup>25</sup> GONÇALVES, Susana Lourenço. Responsabilidade civil pelo danos decorrentes de acidentes de trabalho. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito Dos Contratos e Empresas) - Universidade do Minho, Braga, Portugal, 2013.

<sup>26</sup> Ibid. note 26.

#### 4 DA CONTAMINAÇÃO DO EMPREGADO NO TRAJETO

Diante da responsabilidade civil do empregador pelos danos causados ao empregado contaminado pela Covid-19 no exercício da função, sobretudo com aplicação da responsabilidade objetiva, independente de culpa quando o risco é inerente à profissão, e a reponsabilidade subjetiva quando não cumpridas as normas de segurança, surge a preocupação quanto à possível contaminação do empregado durante o trajeto, ou seja, nos **ônibus**, trens, metrô, e terminais, uma vez que milhares de trabalhadores necessitam de transporte público para chegar ao trabalho, sendo muitas vezes, em tais condições, impossível evitar contato e aglomeração de pessoas.

O conceito de acidente de trajeto também está previsto no inciso IV, alínea “d” da lei 8.213/1991, a qual menciona que acidente de trajeto é aquele sofrido pelo empregado durante o percurso compreendido entre sua residência e o local de trabalho, na ida e na volta, inclusive considerado como meio de transporte o veículo público e o privado, sendo apontado o acidente de trajeto típico acidente de trabalho, assegurando ao empregado todos os direitos previstos na lei previdenciária, e demais verbas indenizatórias, entre as quais, a indenização por incapacidade, lesão corporal, morte, e inclusive indenização pela dispensa arbitrária que viola o direito de estabilidade.

No estudo de Gonçalves, caracteriza-se como acidente de trajeto o ocorrido no percurso normalmente utilizado pelo trabalhador, entre a sua casa e o seu local de trabalho, e observando-se o tempo habitualmente gasto pelo trabalhador na sua deslocação. No entendimento de Gonçalves<sup>27</sup>, trajeto quer dizer aquele que é normalmente utilizado pelo trabalhador nas suas deslocações diárias entre a sua residência e o local de trabalho e não aquele que poderá ser o mais curto. Portanto, se o trabalhador resolver mudar o seu trajeto num determinado dia poderá haver descaracterização do acidente de trabalho.

Atualmente a MP 955 de 20 de abril de 2020 revogou a MP 905 de 11 de novembro de 2019, voltando a ter validade o §2º do Art. 58 da CLT, o qual era concedido aos trabalhadores que usufruíam desse direito, conforme os requisitos da Súmula 90 do TST, bem como alínea d, do inciso II do art. 21 da lei. 8.123/1991, que equipara também ao acidente de trabalho, o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do empregado segurado<sup>28</sup>.

No entendimento de Siqueira<sup>29</sup> para que exista a responsabilidade civil subjetiva do empregador no acidente de trajeto, deve haver a culpa deste e o nexo de causalidade entre o não fornecimento de transporte e o acidente de trajeto, não havendo a comprovação de ambos os requisitos, não deve ser o empregador responsabilizado na reparação civil. Na pesquisa de Siqueira foi constatado que o acidente de trajeto é equiparado ao acidente de trabalho e quando o empregador fornece o meio de transporte deve ser aplicada a responsabilidade objetiva.

Conclui-se que, a indenização do empregado que se contamina no trajeto pela Covid-19 é mais uma responsabilidade que recai sobre o empregador, o qual deverá cumprir com as regras de segurança e higiene do trabalho para se eximir da culpa, sobretudo quando o transporte do empregado é fornecido pela empresa, onde a responsabilidade pode ser considerada objetiva.

O empregador deverá se atentar que, sendo a atividade não considerada de risco e comprovado o cumprimento de todas as normas de segurança e higiene do trabalho, a culpa e o nexo de causalidade não estarão presentes, uma vez que não se poderá afirmar que a contaminação ocorreu durante as atividades laborativas, o que implicará na transferência da responsabilidade ao empregado em manter a distância e utilizar máscara e meios preventivos para evitar a contaminação no trajeto ou qualquer outro local que esteja quando não está desenvolvendo suas atividades na empregadora, reduzindo assim o risco de contaminação de outros funcionários e familiares.

<sup>27</sup> Ibid. note 26.

<sup>28</sup> Ibid. note 6.

<sup>29</sup> SIQUEIRA, Ana Cláudia Augusta de. Acidente de trajeto perante a legislação trabalhista e a previdenciária: o que mudou após a reforma trabalhista? Conteúdo Jurídico, Brasília DF. Disponível em: <https://conteúdojuridico.com.br/consultos/artigos/55617/legislação-trabalhista-e-a-previdenciária-o-que-mudou-após-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 03 abr. 2021.

## 5 DOS REFLEXOS DA COVID19 NOS CONTRATOS DE SEGURO TRABALHISTA

A responsabilidade civil atribuída ao empregador em indenizar o empregado, ou seus dependentes e familiares, pelos danos sofridos pela Covid-19, sejam pela incapacidade total, parcial e morte, fomenta a procura de contratos de seguro, sendo que o sinistro que envolve acidente de trabalho enquadra-se na modalidade de seguro coletivo ou em grupo.

Importante observar, conforme determinado no inciso II da lei. 8.212/91, o empregador tem a obrigação de custear o segurado empregado por meio da contribuição junto à Previdência Social, a qual será a fonte de custeio dos auxílios previdenciários, não sendo obrigado o empregador a contratar seguro de responsabilidade civil, salvo convenção coletiva, porém, para suportar possíveis obrigações indenizatórias que envolvem danos morais, físicos, estéticos e materiais, alguns empregadores contratam seguros de responsabilidade civil com objetivo de compensar eventuais valores indenizatórios fixados pelo Poder Judiciário, sendo uma opção que visa diminuir as perdas com possíveis indenizações de empregador provocadas pela Covid-19.

Ocorre que será necessário o empregador ou o empregado verificar nos contratos de seguro se existe cobertura para lesão, morte e incapacidade originadas pela Covid-19, e requerer que seja incluída na cobertura contratual, uma vez que habitualmente as seguradoras excluem da cobertura situações originadas de pandemia e morte natural.

No entendimento de Pinto Junior<sup>30</sup>, seguro contra acidentes do trabalho apresenta todas as características específicas para contratos de seguros, sendo de responsabilidade de o empregador arcar com exclusividade com o pagamento do “prêmio”, que é proporcional ao risco da atividade econômica desenvolvida, levando-se em conta o padrão comportamental no que se refere à segurança e à prevenção dos riscos laborais.

Segundo Sarro e Malfatti,<sup>31</sup> a responsabilidade da seguradora será limitada aos fatos previstos nas coberturas oferecidas, ou seja, ter ocorrido o sinistro, uma vez que a responsabilidade é contratual e só surge se e quando ocorrer uma situação contratada, além disso, a relação entre seguradora e empregador não decorre de relação de trabalho, mas da relação jurídica existente na apólice de seguro, onde existem regras preestabelecidas que regem o relacionamento entre os contratantes.

Conforme ensina Rubin,<sup>32</sup> o seguro privado destinado ao pagamento de prêmio por acidentes pessoais é oferecido aos empregados, sendo um benefício facultativo e não imposto de forma obrigatória de adesão, e sendo de interesse do empregado passa a ser descontado em folha de pagamento. O seguro privado poderá prever a cobertura de eventos infortunistas tendo como origem acidentes de trabalho típicos e por doença ocupacional, sendo que a ação de cobrança de um seguro privado é competência da justiça comum.

Portanto, o contrato de seguro passa ser uma boa opção aos empregados e empregadores, bem como as seguradoras, pois evidentemente que em situação de *lockdown* e crise econômica reduz a ocorrência de acidentes, sobretudo reduz a procura por seguros automobilísticos e residenciais, sendo a pandemia um cenário atrativo para as seguradoras firmarem contratos de seguros trabalhistas, e ao mesmo tempo uma fonte de custeio para os empregadores que são obrigados a assumir o risco da contaminação dos empregados mediante pagamento de eventuais indenizações.

## 6 DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PERANTE A PREVIDÊNCIA SOCIAL NA PANDEMIA

O reconhecimento da Covid-19, como doença ocupacional, também atribui direitos ao trabalhador quanto à garantia de empregado após a alta médica previdenciária, uma vez que a legislação prevê no artigo 118 da lei nº

<sup>30</sup> PINTO JUNIOR, Amaury Rodrigues. Benefício previdenciário e indenização fundada na responsabilidade civil do empregador: cumulação ou complementação. *Revista do TR24*<sup>a</sup>, v. 1, 2016

<sup>31</sup> SARRO, Luís Antônio Giampaulo; MALFATTI, Marcio Alexandre. O contrato de seguro na Justiça do Trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano, v. 11, 2006.

<sup>32</sup> RUBIN, Fernando. Processo judicial de seguro (privado) em razão de acidente de trabalho. *Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul*, n. 7, p. 83-96, 2012.

8.213/91 a estabilidade ao empregado segurado que sofreu acidente do trabalho pelo prazo de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, ou seja, independentemente deste ter ou não recebido o benefício da Previdência Social, bastando que tenha ocorrido o afastamento pelo órgão previdenciário<sup>33</sup>.

Ocorre que, para alcançar o direito à estabilidade o empregado deverá estar afastado por mais de 15 dias em razão da contaminação pela Covid-19, ou seja, ter sido afastado pela Previdência Social, devendo também ser aplicada a Súmula 378 do TST, a qual determina que o “o empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91<sup>34</sup>”.

Além de estar obrigado a manter o empregado por 12 meses após a alta médica previdenciária decorrente da Covid-19, sob pena de pagar a indenização correspondente, o empregador também deverá se preocupar com a ação regressiva que poderá sobre do órgão previdenciária caso tenha agido com culpa na contaminação do empregado pela Covid-19, conforme art. 120 da lei. 8.213/1991.

O art. 120 da lei 8.213/1991, inciso I, prevê que o INSS poderá ajuizar ação regressiva contra os responsáveis por negligência quanto às normas padrões de segurança e higiene do trabalho indicadas para proteção individual e coletiva do trabalhador<sup>35</sup>.

A ação regressiva que poderá promover o INSS também está amparada art. 186 e 927 do Código Civil que se refere à responsabilidade civil, assim como pelo o art. 7º incisos XXII da Constituição Federal que refere aos direitos do trabalhadores urbanos e rurais aos meios de redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e pelo mesmo art. 7º, inciso XXXVII, o qual confere ao trabalhador direito ao seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador sem excluir a indenização a que este está obrigado quando ocorrer em dolo ou culpa.

Nos estudos de Mussi,<sup>36</sup> a responsabilidade civil na ação de regresso será apurada mediante a verificação de culpa do empregador, ou seja, a responsabilidade subjetiva, pois mesmo que o INSS obtenha êxito na ação de regresso, tal fato não lhe retira a responsabilidade pelo pagamento do benefício previdenciário ao contribuinte, uma vez que se trata de responsabilidade objetiva.

Ocorre que, atualmente, prevalece o entendimento de que o empregador poderá pagar até três vezes pelo mesmo fato gerador decorrente do acidente de trabalho, pois pagará pelo seguro obrigatório, pagará pela a integralidade da reparação dos danos sofridos pelo trabalhador, inclusive com desprezo dos valores recebidos da Previdência Social e, por fim, pagará a indenização decorrente da ação regressiva ao INSS pelos valores que ela repassou ao trabalhador, cujo valores não poderão ser abatidos da indenização devida<sup>37</sup>.

Portanto, não há como negar os impactos da Covid-19 nas relações de trabalho, sobretudo quanto ao alcance da responsabilidade objetiva do empregador quando relacionada às atividades que possui risco eminente e, a responsabilidade subjetiva quando comprovada a culpa e o ato ilícito, uma vez que além de arcar com outras indenizações, deverá também indenizar o empregado pela dispensa arbitrária, ou providenciar sua reintegração caso venha a dispensar o empregado contaminado após receber a alta previdenciária.

Além disso, ficou demonstrado que o não cumprimento pelo empregador do dever em fornecer ao empregado ambiente seguro e saudável implicará no reconhecimento da culpa e, conseqüentemente, deverá reembolsar a previdência social pelos valores que repassou ao trabalhador por meio de auxílio acidente ou aos seus familiares por meio de pensão por morte.

<sup>33</sup> Ibid. note 6.

<sup>34</sup> Ibid. note 6.

<sup>35</sup> Ibid. note 6.

<sup>36</sup> MUSSI, Cristiane Miziara. Acidente do Trabalho e seus reflexos previdenciários. Porto Alegre RS: Lex, 2017.

<sup>37</sup> Ibid. note 31.

## 7 GESTÃO DE CONFLITOS TRABALHISTA EM ÉPOCA DE PANDEMIA

A pandemia da Covid-19 tem exigido soluções para manter os empregos e a atividade produtiva, obrigando dentre outras medidas a utilização de equipamentos de proteção eficazes e o afastamento social, destacando neste cenário o trabalho *home office*, porém, a pandemia também acaba demonstrando uma realidade que já existia nas relações trabalhistas, a falta de amparo dos trabalhadores quanto às questões de segurança do trabalho e a incapacidade de fiscalização dos órgãos competentes.

Obviamente que sendo caracterizada a culpa, o dano e o ato ilícito do empregador na contaminação do empregado pela Covid-19, os meios adequados de solução de conflitos trabalhista devem ser utilizados, dentre os quais a mediação e a conciliação, porém, destaca-se como meio eficaz para evitar o dano que pode ser irreversível, a prevenção referente ao cumprimento das normas de segurança trabalho específica para a proteção do empregado na contaminação pela Covid-19 mostra-se como melhor opção.

Tendo em vista as inúmeras situações em que o empregador poderá responder pelos riscos da contaminação do empregado pela Covid-19, a prevenção quanto ao cumprimento das normas de segurança do trabalho, incluindo uso de máscara, higienização e distanciamento social, além da vacinação dos trabalhadores, é a melhor ferramenta para impedir a judicialização das demandas trabalhistas e, certamente, o empregador será cobrada pelos órgãos fiscalizadores, dentre os quais os Sindicatos e Ministério Público do Trabalho.

Observar que a excessiva judicialização tem raízes na deficiência institucional do Ministério do Trabalho e Emprego que não tem promovido de forma eficiente a fiscalização trabalhista, o que por si só seria capaz de prevenir a multiplicação dos conflitos em sua exata proporção, bem como pela quantidade insuficiente de ações promovidas a partir da substituição processual, das quais são legitimados o Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos<sup>38</sup>.

514

Importante ressaltar que as próprias autuações expedidas pelo Ministério Público do Trabalho podem comprovar a culpa do empregador na contaminação do empregado, situação que certamente será utilizada como fundamento das ações indenizatórias, inclusive pelo próprio Instituto Nacional de Seguro Social nas ações regressivas.

As práticas preventivas não somente podem reduzir o número de infectados pela Covid-19, mas devem ser utilizadas também como ferramentas de redução de riscos e prejuízos econômicos da empresa, dentre os quais prejuízos provocados pelas faltas justificadas dos empregados infectados e que tiverem contato com o vírus, redução de produtividade, multas, autuações, ações indenizatórias, e sobretudo evitar a judicialização de demandas trabalhistas e previdenciárias.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os impactos da pandemia da Covid-19 estão além das ideologias políticas, pois alguns defendem o distanciamento social até a chegada de uma possível vacina para evitar a contaminação e propagação do vírus que, atualmente, vem se modificando em novas cepas, por outro lado, outros defendem que nem todos os trabalhadores possuem o privilégio de ficar em casa, mantendo sua relação empregatícia, sendo que o retorno ao trabalho com restrições e duvidosa segurança é a única forma defendida pela maioria dos empregadores que são detentores da produção, da fonte de renda, da geração de tributos e da arrecadação.

Ocorre que o emprego, a vida, a liberdade são direitos fundamentais, inclusive previstos na Constituição Federal como cláusula pétrea, e são interligados, pois a vida depende do emprego e da renda.

Como resposta ao problema identificado ao longo do trabalho, entendeu-se que a sobrevivência do trabalhador mediante indenização paga pelo empregador pelos danos causados pela contaminação da Covid-19, paga direta-

<sup>38</sup> BRAGHINI, Marcelo; SIMON, Andréia Martin; SANTOS FILHO, Ronaldo Fenelon. Reforma Trabalhista e os Meios Alternativos de Resolução de Conflitos de Interesses Trabalhistas. Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca, Franca SP, v.14, n.1, junho 2019. p. 225.

mente ao trabalhador ou seus familiares, independente de culpa, ocorrerá em caso de responsabilidade objetiva, ou seja, nas atividades de risco.

Verificou-se, também, que em caso de responsabilidade subjetiva, ou seja, nas atividades nas quais não há risco inerente de contaminação, a culpa do empregador deverá ser comprovada, assim como o nexo de causalidade, sobretudo em possível contaminação durante o trajeto do empregado entre a residência e o local de trabalho ou vice-versa.

Finalmente, buscou-se esclarecer que o empregador será amplamente prejudicado caso não cumpra seu dever de oferecer um ambiente seguro e saudável ao empregado, com comprovação do fornecimento de equipamentos e treinamentos como forma de prevenção à contaminação do empregado pela Covid-19, atualmente reconhecido como doença ocupacional.

Restou claro que o empregador, caso não cumpra suas obrigações, poderá responder por indenizações perante a vítima, seus familiares, e inclusive perante o órgão previdenciário em caso de comprovação da culpa consubstanciada da negligência e do não cumprimento das obrigações relativas à prevenção de acidentes.

O presente trabalho também observou que tanto o empregado quanto o empregador poderão se utilizar dos contratos de seguros para fins indenizatórios, porém, também restou claro que o empregado poderá assumir a responsabilidade pela contaminação da Covid-19 fora do ambiente de trabalho, nos casos em que o risco não é inerente à profissão, inclusive no trajeto, quando o empregador seguiu todas as regras de segurança evitando a contaminação no ambiente de trabalho.

Caberá ao empregador, em eventual discussão administrativa ou judicial demonstrar, mediante comprovante de treinamento, o fornecimento e uso de equipamentos de proteção, além de outras medidas necessárias como distanciamento social, trabalho remoto, aplicação de escalas e rodízios de funcionários, uso de máscaras, álcool em gel, e o afastamento das atividades de pessoas que possuam comorbidades que lhe acarretem maior risco de vida.

Restou demonstrado que o cumprimento das normas de segurança do trabalho relacionadas à Covid-19 poderá contribuir para a redução de demandas judiciais trabalhistas, bem como reduzir autuações e penalidades perante os órgãos de fiscalização, sob pena de se impor ao empregador verdadeira responsabilidade objetiva na modalidade de risco integral, o que – evidentemente – poderá resultar na dispensa de funcionários e maior desemprego.

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao convívio e aos ensinamentos deixados por você Marcelo (*in memoriam*) por toda resistência em tempos difíceis.

## REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 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.

BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 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. Brasília, 6.02.2020, 199º da Independência e 132º da República.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e outras providências. Brasília, em 24 de julho de 1991; 170º da Independência e 103º da República.

BRAGHINI, Marcelo; SIMON, Andréia Martin; SANTOS FILHO, Ronaldo Fenelon. Reforma Trabalhista e os Meios Alternativos de Resolução de Conflitos de Interesses Trabalhistas. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, Franca, SP, v.14, n.1, junho 2019. p. 225.

CALCINI, Ricardo. KLAUSS, Priscilla. Doenças Ocupacionais na Pandemia do COVID-19 e os Impactos Trabalhistas e Previdenciários. **Revista do TRT10º**, Brasília, v. 24, n. 1, 2020.

CONGRESSO NACIONAL. **Decreto Legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

DINIZ, Maria Helena. **Responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 1984.

FERREIRA JUNIOR, Reynaldo Rubem; SANTA RITA, Luciana Peixoto. Impactos da Covid-19 na Economia: limites, desafios e políticas. **Revista Teste**, v. 1, n. 7, p. 35-47, 2016.

GONÇALVES, Susana Lourenço. **Responsabilidade Civil pelo Danos Decorrentes de Acidentes de Trabalho**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito Dos Contratos e Empresas) - Universidade do Minho, Braga, Portugal, 2013.

MATTOS, Letícia Vieira. A COVID-19 como doença ocupacional e seus impactos na esfera previdenciária. In: SILVESTRE, Liciano Pavoiski Franco. **Ciência Sociais Aplicadas: necessidades individuais & coletivas 2**. Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

MOZELAME, Claudinei; DIAS, Francisco Junior Siroka; ROSSDEUTSCHER, Paulo Rossano. Responsabilidade Civil do Empregador e por acidente de trabalho: o ônus da prova em seu caso concreto. **Revista de Estudos Jurídicos e Sociais**, 1ª Edição, publicado em 29.11.2017.

MUSSI, Cristiane Miziara, **Acidente do trabalho e seus reflexos previdenciários**. Porto Alegre RS: Lex, 2017.

PINTO JUNIOR, Amaury Rodrigues. Benefício previdenciário e indenização fundada na responsabilidade civil do empregador: cumulação ou complementação. **Revista do TR24ª**, v. 1, 2016.

RUBIN, Fernando. Processo judicial de seguro (privado) em razão de acidente de trabalho. **Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**, n. 7, p. 83-96, 2012.

STF. Notícias STF. **STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19**. Stf.jus.br, 29 de abril de 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>. Acesso em: 31 mar. 2021.

SOUZA, Diego O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021.

SARRO, Luís Antônio Giampaulo; Malfatti, Marcio Alexandre. O contrato de seguro na Justiça do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano, v. 11, 2006.

SIQUEIRA, Ana Claudia Augusta de. Acidente de trajeto perante a legislação trabalhista e a previdenciária: o que

mudou após a reforma trabalhista? **Conteúdo Jurídico**, Brasília DF. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consultos/artigos/55617/legislacao-trabalhista-e-a-previdenciaria-o-que-mudou-apos-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 03 abr. 2021.

TRENTIN, Maicon Lopes. **A importância do EPI e do certificado de aprovação (CA) para o servidor público estatutário**. 2006. 16 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo, 2016.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

*Recebido em: 07/06/2021*

*Aceito em: 09/08/2021*