



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR JACY DE ASSIS

LAIS CASTRO NOGUEIRA

**ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL:** análise de  
julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>o</sup> Região.

UBERLÂNDIA

2022

LAIS CASTRO NOGUEIRA

**ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL:** análise de julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>o</sup> Região.

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis).

Orientador: Prof. Dr. Humberto Bersani

UBERLÂNDIA

2022

## **ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL: análise de julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região.**

Lais Castro Nogueira<sup>1</sup>

Humberto Bersani<sup>2</sup>

### **RESUMO**

Este artigo versa sobre a possibilidade da contaminação do empregado com o novo coronavírus (COVID-19) ser enquadrada como doença relacionada ao trabalho ou não, discussão que teve início com a suspensão da eficácia do artigo 29, da Medida Provisória n° 927, publicada em 2020, como uma das medidas adotadas pelo governo para o enfrentamento do estado de calamidade pública no Brasil. Após a declaração da inconstitucionalidade do artigo da mencionada medida provisória, que atribuía ao empregado o ônus de comprovar o nexo de causalidade da contaminação durante o exercício do trabalho, percebe-se a dissonância da própria jurisprudência trabalhista, diante das diferentes possibilidades interpretativas de acordo com a legislação vigente e aportes teóricos a serem adotados. À vista disso, o presente trabalho se propõe, por meio da análise de julgados selecionados do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região, a contribuir para a discussão acerca do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional.

**Palavras-chave:** COVID-19; relações de trabalho; contaminação do empregado; doença ocupacional.

### **ABSTRACT**

This article deals with the possibility of employee contamination with the coronavirus disease (COVID-19) being framed as a work-related disease, a discussion that began with the suspension of the effectiveness of article 29, of Provisional Measure n° 927, published in 2020, as one of the actions adopted by the government to face the state of public calamity in Brazil. After the declaration of the unconstitutionality of the article of such provisional measure, which attributed to the employee the burden of proving the causal link of contamination during the

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). E-mail: [lais.nogueira@ufu.br](mailto:lais.nogueira@ufu.br)

<sup>2</sup> Professor orientador da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) e Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP).

exercise of work, we could notice the dissonance of the labor jurisprudence itself, given the different interpretive possibilities according to current legislation and theoretical contributions adopted. With this in mind, the present work aimed, through the analysis of selected judgments of the Regional Labor Court of the 3rd Region, to contribute to the discussion about framing COVID-19 as an occupational disease.

**Keywords:** COVID-19; work relations; employee contamination; occupational disease.

**Sumário:** 1. Introdução; 2. COVID-19 e a realidade brasileira; 3. Proteção jurídica à saúde do trabalhador; 4. Enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional; 5. Análise jurisprudencial; 6. Considerações finais; Referências bibliográficas; Anexo A – Tabela de acórdãos analisados.

## 1. INTRODUÇÃO

Em decorrência dos níveis alarmantes de disseminação geográfica e de contaminação em escala global, no dia 11 de março de 2020, foi declarada, pela Organização Mundial da Saúde, a pandemia de COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2). No início do período pandêmico, a principal recomendação da Organização Mundial da Saúde para evitar o contágio foi o isolamento social e a necessidade de fechamento das atividades econômicas.

Contudo, as medidas adotadas de restrição de circulação de pessoas, o confinamento em suas casas e a paralisação da atividade econômica fizeram com que todo o planeta enfrentasse inúmeros dilemas — como os meios para a contenção da doença e os mecanismos para lidar com suas inúmeras repercussões. Diante da crise sanitária, econômica e social sem precedentes, Ricardo Antunes (2020) pondera que os impactos serão sentidos a nível global e que as consequências serão ainda mais profundas para aqueles que dependem de seu trabalho para sobreviver.

Essa conjuntura de crise que se instalou mundialmente alcançou a realidade brasileira em um cenário já desfavorável à classe-que-vive-do-trabalho<sup>3</sup>, principalmente em razão da Lei

---

<sup>3</sup> A expressão, formulada pelo sociólogo Ricardo Antunes (2009), abarca a totalidade de homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são desprovidos dos meios de produção. De acordo com autor, o termo traduz “Uma noção ampliada de classe trabalhadora inclui, então, todos aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário” (ANTUNES, 2009, p. 103).

13.467, vigente desde novembro de 2017, a chamada “reforma trabalhista<sup>4</sup>” (BIAVASCHI; VAZQUES, 2020a).

Nesse sentido, o país vivenciou, e ainda vivencia, os efeitos da pandemia de forma mais acentuada e, frente a todo o contexto sanitário, tentou implementar medidas para sua reorganização social e econômica (RIBEIRO, 2020). Dentre elas, se destacam as Medidas Provisórias nº 927/20 e 936/20, que foram direcionadas ao trabalho e serão analisadas de forma detalhada na primeira seção.

A partir deste cenário, a declaração de inconstitucionalidade do artigo 29, da Medida Provisória nº 927/2020, pelo Supremo Tribunal Federal, trouxe à tona a questão do enquadramento da COVID-19 nas relações de trabalho, objeto de estudo do presente artigo. Tendo em vista a ausência de disposição legal expressa com relação aos casos de contaminação dos empregados por COVID-19 e à proteção constitucional que é conferida à saúde e segurança do empregado, bem maior do trabalhador e extensão do próprio direito à vida (SILVA, 2020), surgem possíveis caminhos hermenêuticos a serem seguidos.

Dessa forma, a partir da análise<sup>5</sup> e reflexão crítica dos fundamentos adotados nas decisões selecionadas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, objetiva-se entender quais dispositivos legais e aportes teóricos foram utilizados para o enquadramento (ou não) da COVID-19 como doença ocupacional — e concluir qual destes entendimentos está em consonância com os pressupostos teóricos estabelecidos nesta pesquisa.

Evidencia-se, assim, que as repercussões deste período pandêmico produzirão efeitos a longo prazo, fazendo-se necessário o esclarecimento acerca da possibilidade da COVID-19 enquadrar-se ou não como doença relacionada ao trabalho, bem como a importância de

---

<sup>4</sup> Optou-se pela utilização do termo “reforma trabalhista”, entre aspas, para designar a Lei 13.467/2017, uma vez que esta alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho. Neste sentido: “A nova lei alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – cerca de 200 dispositivos do referido estatuto – além da Lei nº 6.019 de 1974, da Lei nº 8.036 de 1990 e da Lei nº 8.212 de 1991” (KREIN, *et al.*, 2019, p. 5).

Não se tratou, portanto, de uma reforma, porque atingiu o sistema público de proteção ao trabalho (BIAVASCHI; VAZQUES, 2020c), permitiu a flexibilização das relações de emprego protegidas por postos de trabalho precários (KREIN, *et al.*, 2019) e traduziu retrocessos, em um cenário de desconstrução dessa tela de proteção social.

Nesse sentido, ao contrário da retórica e das promessas feitas de modernização e ampliação de emprego, verifica-se que foram legalizadas formas nocivas de trabalho, ao mesmo tempo em que dificultadas às formas de fiscalização e punição das infrações registradas no mundo do trabalho, uma mudança histórica no grau de precariedade do trabalho no Brasil (TRINDADE, 2021).

<sup>5</sup> É importante destacar que a pesquisa foi realizada em meio à pandemia em curso. No presente momento, a vacinação da população brasileira contra a Covid-19 diminuiu o número de casos, os riscos de agravamento da doença, a quantidade de hospitalizações, bem como o índice de letalidade, ainda que existam casos graves daqueles que não completaram o quadro vacinal e outras variantes tenham surgido (FIOCRUZ, 2022).

compreender qual a resposta do Poder Judiciário aos conflitos que envolvem o tema. Para tal, este artigo será estruturado da seguinte maneira.

Na primeira seção, discorre-se acerca do contexto em que a pandemia se instaurou no Brasil, as medidas adotadas pelo governo brasileiro, sobretudo aquelas direcionadas ao trabalho. Na segunda seção, busca-se retomar a proteção constitucional e infraconstitucional garantida ao trabalhador formal no Brasil. Na terceira seção, almeja-se apresentar a controvérsia acerca do enquadramento da COVID-19, a partir da suspensão da eficácia do art. 29, da Medida Provisória nº 927/2020, e analisar as possíveis soluções aplicáveis para os casos em que a doença foi contraída ou não no exercício da atividade laborativa.

Na quarta e última seção, enfim, são analisadas as decisões a respeito do tema do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. A opção pelo TRT da 3ª Região justifica-se à medida em que a presente pesquisa é realizada no contexto de uma universidade localizada na jurisdição do Tribunal. Como o conhecimento produzido na academia deve impactar também na realidade na qual ela está inserida, estabeleceu-se o recorte. Quanto à metodologia adotada, para além da revisão de literatura e análise qualitativa, a técnica da amostragem é utilizada para compreensão da resposta conferida pelo Tribunal acerca da natureza do acometimento pelo novo coronavírus.

Será explicitado adiante o cenário no qual a pandemia se instaurou no Brasil, bem como duas das principais medidas adotadas pelo governo brasileiro nos primeiros meses de pandemia e que tiveram impacto direto nas relações de trabalho.

## **2. COVID-19 E A REALIDADE BRASILEIRA**

No final de 2019, na cidade de Wuhan, China, apareceram os primeiros casos de uma doença até então desconhecida, altamente contagiosa e letal, causada por um novo tipo de coronavírus (atribuído o nome de SARS-CoV-2). A doença passou a ser denominada pela sigla COVID-19 — *Corona Virus Disease* — e rapidamente se expandiu por todos os continentes. No dia 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou o surto da COVID-19 como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. Logo após, foi declarada como uma Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional pela Portaria nº 188 em 2 de fevereiro de 2020.

O Brasil teve o primeiro caso confirmado no dia 26 de fevereiro de 2020, enquanto a primeira morte ocorreu em 17 de março de 2020. Rapidamente, o número de infectados e óbitos cresceu e uma crise sanitária, econômica e social se revelou. Diante de uma doença pouco

conhecida, a principal determinação pública fora o estabelecimento do isolamento social e a quarentena daqueles que estavam infectados, impondo a restrição da circulação de pessoas, o confinamento em suas casas e a paralisação da atividade econômica nos primeiros meses.

Em meio ao dilema entre a contenção da doença, a necessidade de preservar a saúde e a vida, e a redução do impacto sobre a atividade econômica, a questão da centralidade do trabalho humano veio à tona, uma vez que a classe trabalhadora sofreu intensamente os efeitos deletérios da pandemia e seus reflexos (ANTUNES, 2020).

Do ponto de vista das relações do trabalho, a chamada “Coronacrise”(MELLO *et al.*, 2020) veio se somar a um cenário já trágico, uma vez que o sistema público de proteção ao trabalho foi fortemente atingido pela “reforma trabalhista”, fundamentada na ideia do encontro individual e direto das vontades dos empregados e empregadores (BIAVASCHI; VAZQUES, 2020a, 2020b, 2020c).

As autoras ponderam que

Ao invés de cumprir com suas promessas de aumento do emprego, incorporação dos excluídos da rede de proteção social e retomada do desenvolvimento econômico, os resultados foram contrários ao alardeado: desemprego, acirramento da precarização e das desigualdades e fragmentação das organizações sindicais. Foi nesse cenário, agravado por um governo que aposta no modelo de ajuste fiscal para debelar a grave crise econômica, que o país recebeu a pandemia do Coronavírus (BIAVASCHI; VAZQUES, 2020c).

Através dos dados da PNAD-C relativos ao período anterior a pandemia no Brasil, José Dari Krein e Pietro Borsari (2020) demonstraram a situação de um mercado de trabalho desestruturado, com altos índices de desemprego e a elevada taxa de informalidade. Neste cenário, e para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional e nacional, o governo brasileiro passou a adotar uma série de medidas. No presente artigo, serão brevemente apresentadas duas medidas que impactaram diretamente no campo das relações do trabalho: a Medida Provisória nº 927 e 936.

Em 20 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927 foi encaminhada. Suas disposições incluíam a atribuição de prevalência dos contratos individuais aos acordos ou convenções coletivas do trabalho, a ampliação da possibilidade de utilização da modalidade de teletrabalho, autorização do banco de horas, permissão ao empregador para antecipar férias e conceder férias coletivas — com a comunicação ao empregado em até 48 horas de antecedência—, a liberação dos empregadores das exigências com relação às normas de saúde e segurança no trabalho e o não reconhecimento da contaminação pelo novo coronavírus no trabalho como doença ocupacional, salvo se comprovado o nexo causal (BRASIL, 2020a). Em que pese as duas

últimas terem tido a eficácia suspensa pelo Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2020c), as demais foram mantidas.

Por sua vez, a Medida Provisória nº 936 foi direcionada aos trabalhadores formais e instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Esta Medida Provisória possibilitou (i) a redução da jornada de trabalho com a proporcional redução salarial por até 90 dias, em percentuais que variavam em 25%, 50% e 70%; (ii) a suspensão do contrato de trabalho até 60 dias ou dividido em dois períodos de 30 dias, ambos por meio de acordo individual ou participação sindical, a depender dos valores salariais, com benefícios pagos pelo governo e calculados sobre o valor do seguro desemprego; (iii) além de ter introduzido suposta garantia de emprego, que podia ser substituída por despedida sem justa causa, desde que o empregador indenizasse 50% dos salários que seriam devidos até o final do período de “estabilidade”<sup>6</sup> (BRASIL, 2020b).

Com o objetivo de descortinar o ideário que alicerçou a edição das referidas MPs, Magda Biavaschi e Bárbara Vazques (2020b) analisam que tais medidas, assim como a “reforma trabalhista”, partem de uma promessa de ampliação do emprego e manutenção da renda, a fim de supostamente minimizar os efeitos deletérios da pandemia para economia.

Contudo, o que se observa é que estas medidas seguiram a lógica da prevalência dos contratos individuais de trabalho sem articular os processos de mercado, atingindo o sistema público de proteção ao trabalho, deprimindo a renda e impactando na saúde da população (BIAVASCHI; VAZQUES, 2020c). Nesse contexto, as pesquisadoras demonstram que

No Brasil, diferentemente de outros países, temos um cardápio de benefícios que, além de não combaterem os efeitos da flexibilidade do mercado de trabalho, não asseguram emprego e renda de forma satisfatória, instando os trabalhadores a, no desespero, pressionarem ao retorno do trabalho, sujeitando-se ao grave risco de contraírem a covid-19 (BIAVASCHI; VAZQUES, 2020c).

Portanto, as medidas propostas pelo governo brasileiro foram comprovadamente ineficazes, uma vez que não atenderam às demandas da população trabalhadora, não contribuíram para a efetivação do direito à vida e à saúde e nem mesmo proveram respostas à crise econômica (BIAVASCHI; VAZQUES, 2020b).

### **3. PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE DO TRABALHADOR**

---

<sup>6</sup> Magda Biavaschi e Bárbara Vazques (2020b) esclarecem que esta estabilidade é uma falácia, já que é autorizada a despedida do empregado mediante o pagamento de indenização correspondente a 50% dos salários devidos até o final da suposta estabilidade.

Antes de analisar a proteção que o ordenamento jurídico confere à saúde do trabalhador, cabe a ressalva de que essa proteção é reconhecida aos trabalhadores formais — isto é, aqueles que estão inseridos na relação empregatícia—, e que a classe-que-vive-do-trabalho hoje possui uma nova morfologia<sup>7</sup>.

Em que pese a tentativa de desmonte da legislação social protetora do trabalho no Brasil, principalmente após a chamada “reforma trabalhista”, existem diversos dispositivos que conferem proteção à integridade psicofísica dos empregados e ao resguardo do meio ambiente laboral.

A Constituição Federal de 1988 prevê uma série de direitos fundamentais sociais trabalhistas, assim como autoriza a aplicação de outros direitos, constantes em outras fontes normativas, desde que propiciem a permanente melhoria das condições de trabalho (art. 5º, §2º e 7º, *caput*, ambos da CF). A exemplo, o artigo 7º, XXII, CF/88, dispõe ser direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Esse mandamento decorre do princípio da proteção ao trabalhador que, por sua vez, é a gênese do direito do trabalho (LEITE, 2019).

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2017), essa diretriz basilar visa estabelecer uma verdadeira igualdade substancial entre o empregado e o empregador, em razão da inexistência de igualdade jurídica entre as partes. Dessa forma, faz-se necessário proteger a parte mais frágil da relação: o empregado.

Também é destinada proteção ao meio ambiente do trabalho, por meio dos artigos 200, VIII e 225, da CF/88. De acordo com Norma Sueli Padilha (2010), o direito amplo a um meio ambiente equilibrado previsto no art. 225, *caput*, da CF/88, abarca o meio ambiente laboral, pois o ser humano, na qualidade de trabalhador e no exercício da atividade profissional, submete-se ao ambiente artificialmente construído — devendo este lhe proporcionar qualidade de vida, resguardando sua saúde em seus aspectos mais variados.

Guilherme Guimarães Feliciano e Paulo Roberto Lemgruber Ebert (2021) apontam que o meio ambiente do trabalho é compreendido pelas condições físicas, psíquicas e

---

<sup>7</sup> Ricardo Antunes (2013) aponta que a nova morfologia do trabalho, ou papel desempenhado pelo trabalho, é marcada pela precarização estrutural deste: “o trabalho estável, (...) relativamente moldado pela contratação e pela regulamentação, vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de informalidade, por exemplo: o trabalho atípico, os trabalhos terceirizados (com sua enorme gama e variedade), o “cooperativismo”, o “empreendedorismo”, o “trabalho voluntário” etc” (ANTUNES, 2013, p. 67).

Nos dias atuais, os modos de ser da informalidade se ampliaram. Magda Biavaschi e Bárbara Vazques (2020b) identificam os trabalhadores uberizados, precarizados, “autônomos exclusivos”, pejetizados, “empresários de si próprios”, via de regra empregados disfarçados que cresceram ainda mais após a Lei 13.467/2017.

organizacionais sobre as quais estão expostos os empregados no exercício de suas atividades profissionais. Logo, impõe-se ao empregador o dever de adotar todas as medidas e os instrumentos para proteção dos empregados no meio ambiente laboral, concretizando o princípio jurídico-ambiental do risco mínimo regressivo ou melhora contínua (EBERT;FELICIANO, 2021). A proteção à saúde do trabalhador passa a fazer parte do complexo sistema de equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

Em consonância com a diretriz constitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 157, preconiza acerca do dever das empresas em cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, de modo que

O empregador deve zelar pelo meio ambiente, prevenir, tomar precauções, treinar seus trabalhadores, adotar as normas pertinentes ao assunto, adquirir equipamentos de proteção, instituir a CIPA e adotar suas determinações e fiscalizar a utilização pelos empregados do correto uso dos equipamentos, de sua ergonomia e do EPI (CASSAR, 2017, p. 967).

Nesse mesmo sentido, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e promulgada em 1994, em seus artigos 16 a 18<sup>8</sup>, prevê uma série de medidas a serem adotadas pelas empresas, a fim de eliminar ou reduzir os riscos existentes à segurança e à saúde dos empregados nos ambientes de trabalho, incluindo as destinadas às situações de urgência.

Mais especificamente, como forma de enfrentar às diversas perguntas relacionadas à COVID-19 no mundo do trabalho, endereçadas à Organização Internacional do Trabalho, foi publicada uma nota intitulada “Las normas de la OIT y el COVID-19 (Coronavirus)”. Em

---

<sup>8</sup> “ARTIGO 16

1 - Os empregadores, sempre que isso for razoável e praticamente realizável, deverão ser obrigados a tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, as máquinas, os materiais e os processos de trabalho sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a segurança e saúde dos trabalhadores.

2 - Os empregadores, sempre que isso for razoável e praticamente realizável, deverão ser obrigados a fazer com que as substâncias e os agentes químicos, físicos e biológicos sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a saúde, desde que se encontre assegurada uma protecção correcta.

3 - Os empregadores serão obrigados a fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de protecção apropriados, a fim de prevenir, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais à saúde.

ARTIGO 17

Sempre que várias empresas se dediquem simultaneamente a actividades num mesmo local de trabalho, deverão colaborar na aplicação das disposições da presente Convenção.

ARTIGO 18

Os empregadores deverão ser obrigados a prever, em caso de necessidade, medidas que permitam fazer face a situações de urgência e a acidentes, incluindo meios suficientes para a administração de primeiros socorros” (BRASIL, 1994).

resposta ao questionamento sobre quais seriam as obrigações dos empregadores durante o surto, a Organização reiterou os deveres constantes na Convenção nº 155 da OIT e ponderou que estes possuem responsabilidade de adotar todas as medidas de prevenção e proteção possíveis para reduzir ao mínimo os riscos ligados à contaminação ocupacional do novo coronavírus.

Dessa maneira, seria responsabilidade do empregador o fornecimento de roupas e equipamentos de proteção individual apropriados sem custo algum para o trabalhador, a disseminação de informação adequada com relação aos riscos presentes nos locais de trabalho, o estabelecimento de procedimentos de urgência para a pandemia e a notificação dos casos de contaminação às autoridades (OIT, 2020).

Segundo Guilherme Guimarães Feliciano e Paulo Roberto Lemgruber Ebert (2020), essas medidas a serem implementadas pelos empregadores dispostas na Convenção nº 155 da OIT não se limitam às determinadas em lei e regulamentos expedidos pelos governos federal, municipal, estadual e distrital para conter a pandemia.

A proteção à saúde do trabalhador decorre dessa série de mandamentos, que trazem verdadeiras obrigações jurídicas para o empregador, o qual, de acordo com o princípio da alteridade (art. 2º, *caput*, CLT), assume o risco profissional relacionado à atividade econômica e possui o dever de garantir o equilíbrio labor-ambiental (arts. 7º, XXII, 225 e 200, VIII, CF/88).

É certo que, no contexto de transmissão comunitária e disseminação irrestrita do vírus, o contágio do SARS-Cov-2 e consequente acometimento pela COVID-19 constituem novos riscos biológicos e sociais, perturbando sistematicamente o equilíbrio do meio ambiente, em sua dimensão natural e artificial — na qual está inserido o meio ambiente do trabalho. A nova realidade exige, portanto, que empregadores e gestores de seus próprios espaços de produção implementem todas as medidas esperadas visando neutralizar ou minimizar o impacto do novo coronavírus. Essa é a obrigação da manutenção da qualidade labor-ambiental anexada ao contrato de trabalho.

Na próxima seção, serão apresentadas as possibilidades de enquadramento da COVID-19 aplicáveis às relações trabalhistas, bem como suas repercussões.

#### **4. ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL**

No dia 22 de março de 2020, foi publicada a Medida Provisória 927 como uma das propostas do governo para enfrentamento do estado de calamidade pública. Como já exposto na primeira seção, esta medida provisória foi fortemente criticada, pois ampliou o poder

discricionário dos empregadores para dispor, via negociação individual, sobre a flexibilização de direitos trabalhistas (KREIN *et al.*, 2020).

Em seu artigo 29, a MP 927/2020 não considerou os casos de contaminação pelo novo coronavírus como doença ocupacional, exceto se comprovado o nexo causal, permitindo a interpretação de que o ônus da prova caberia ao empregado. Sobre o tema

o Governo Federal brasileiro de plantão, que, em diversas pronúncias tem revelado uma preocupação muito maior com a morte de CNPJs do que com a morte de milhares de brasileiros, quis proteger as empresas de possíveis interpretações apressadas dos juizes do trabalho, afastando, de forma apriorística, a possibilidade de nexo causal entre a Covid-19 e o trabalho em favor dos empregadores. (SILVA, 2020, p. 119)

Entretanto, este dispositivo posteriormente foi objeto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI's) 6342, 6344, 6346, 6348, 6352, 6354, 6375 e teve sua eficácia suspensa liminarmente pelo plenário do STF, e, como a MP 927/2020 encerrou sua vigência no dia 19 de julho de 2020, o mérito da questão não foi analisado.

Na decisão que declarou a inconstitucionalidade do artigo 29, salientou-se que a exclusão do nexo causal entre o trabalho e a contaminação pelo vírus coloca sobre o trabalhador um fardo muito pesado, tendo em vista que solicita a comprovação de algo impossível, a denominada “prova diabólica”<sup>9</sup>.

Sendo assim, após o julgamento do STF, a questão controvertida do enquadramento da COVID-19, bem como suas implicações, suscitou discussões entre os estudiosos da área. Tendo em vista a ausência de disposição legal expressa e o fato de que, principalmente nos períodos iniciais de pandemia, esta ausência implicou na dissonância da jurisprudência quanto ao tema, surgiram possíveis caminhos hermenêuticos a serem seguidos.

Para elucidar esta questão, cabe trazer a definição de acidente do trabalho. Conforme dispõe o artigo 19, *caput*, da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Benefícios Previdenciários), o acidente do trabalho é definido como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Dessa forma, o acidente do trabalho corresponde ao gênero, do qual as espécies são o acidente laboral em sentido estrito e as doenças ocupacionais. Por sua vez, as doenças ocupacionais englobam a doença profissional e do trabalho.

---

<sup>9</sup> É o voto da Ministra Carmen Lúcia: “Isto realmente pode exigir do empregado uma comprovação inquestionável de ter sido contaminado pelo coronavírus no ambiente de trabalho, o que pode levar realmente ao que nós chamamos de prova diabólica, principalmente, que inverte a condição de quem tem que fazer prova dessa circunstância” (BRASIL, 2020c).

De acordo com o art. 20, I, da Lei 8.213/91, a doença profissional é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e não necessita da comprovação de nexo de causalidade com o trabalho. Ela ocorre necessariamente em razão do trabalho prestado, já que, no exercício da atividade própria à função, tem-se a atuação do fator patogênico (SILVA, 2020).

Já a doença do trabalho, segundo o art. 20, II, da Lei 8.213/91, é desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e exige comprovação do nexo de causalidade entre a atividade e a doença que acomete o empregado, visto que ambos se relacionam diretamente (SILVA, 2020).

Em conformidade com o art. 20, §1º, d, da mencionada lei, também é considerada doença do trabalho aquela de natureza endêmica, adquirida pelo empregado quando esta é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. Nesse sentido, pode ser considerada ocupacional se, pela natureza do trabalho, o empregado que contraiu ficou exposto ou em contato direto com a doença endêmica.

Apesar da inicial semelhança com o artigo declarado inconstitucional, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2020) ressalta que, na hipótese do art. 20, § 1º, d, da Lei nº 8.213/1991, fica explícito que ao trabalhador basta a comprovação da exposição ou contato direto com os agentes causadores da doença pela natureza do trabalho que desenvolvia. Por outro lado, na hipótese do art. 29 da MP 927/2020, o trabalhador seria onerado de forma excessiva ao ter que comprovar, de maneira robusta, a existência do nexo causal entre a doença e o trabalho prestado ao empregador.

Ainda, o art. 21, I, da Lei de Benefícios Previdenciários, dispõe acerca do instituto da concausalidade, uma vez que também é equiparado ao acidente do trabalho o incidente — ligado ao trabalho — que, apesar de não ser causa única, tenha contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. Nesse caso, o que ocorre é a “conjugação de uma causa laboral com outra causa de natureza extralaboral” (OLIVEIRA, 2020).

As concausas podem ser antecedentes, supervenientes ou simultâneas, conforme lição de Antônio Lopes Monteiro e Roberto Fleury de Souza Bertagni (2020). Os autores apontam que

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

Exemplo do primeiro caso é o diabético que vem a sofrer um pequeno ferimento que para outro trabalhador sadio não teria maiores consequências. Mas o diabético falece devido a intensa hemorragia causada. Temos assim uma morte para a qual concorre o acidente associado a um fator preexistente, a diabete.

Já os fatores supervenientes verificam-se após o acidente do trabalho ou a eclosão da doença ocupacional. Se de um infortúnio do trabalho sobrevierem complicações como as provocadas por micróbios patogênicos (estafilococos, estreptococos etc.), determinando, por exemplo, a amputação de um dedo ou até a morte, estaremos diante de uma concausa superveniente.

As causas concomitantes, por sua vez, coexistem ao sinistro. Concretizam-se ao mesmo tempo: o acidente e a concausa extralaborativa. O exemplo típico é a disacusia (PAIR) da qual é portador um tecelão de cinquenta anos. A perda auditiva é consequência da exposição a dois tipos de ruído concomitantes: o do ambiente de trabalho, muitas vezes elevado durante vinte ou trinta anos, e, durante o mesmo tempo, o do fatos etário (extralaborativa): concausa simultânea (MONTEIRO; BERTAGNI, 2020, p. 38-39).

Além da concausa, o inciso III, do mesmo artigo, traz outra hipótese para o enquadramento da COVID-19, pois equipara ao acidente do trabalho à doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade. Esta é uma possibilidade frequente no caso do empregado que atua na área da saúde e que possui contato com pacientes, materiais ou objetos infectados (OLIVEIRA, 2020).

Ademais, a doença pode não se enquadrar como relacionada ao trabalho, em razão da inexistência de ligação entre a atividade do trabalhador e o adoecimento. Nesse caso, assevera Sebastião Antônio de Oliveira (2020) que

a doença apenas apareceu na vigência do contrato de trabalho, mas não foi por causa dele desencadeada ou produzida, nem mesmo na modalidade de concausa. Foi apenas diagnosticada no trabalho, mas não teve o exercício do trabalho como fator etiológico; em suma, apareceu “no trabalho”, mas não “pelo” trabalho (OLIVEIRA, 2020, p. 94).

Por fim, existem as hipóteses previstas no art. 20, § 1º, Lei nº 8.213/1991, as quais o próprio legislador excluiu a possibilidade de serem consideradas como doença do trabalho. Este é o caso da doença endêmica, que corresponde a uma doença com a alta incidência em uma certa região e, por esta razão, via de regra, não tem caráter ocupacional (SILVA, 2020).

O enquadramento da COVID-19 perante à Justiça do Trabalho objetiva a obtenção dos benefícios trabalhistas devidos no caso das doenças relacionadas ao trabalho, quais sejam: afastamento do emprego, estabilidade provisória, depósitos das contribuições sociais do período de afastamento e até mesmo indenizações pelos danos sofridos.

Diante das diferentes possibilidades interpretativas de acordo com a legislação vigente e referenciais teóricos expostos, na próxima seção, serão analisados julgados selecionados do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região, a fim de contribuir para a discussão acerca do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional.

## 5. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

A pesquisa empírica foi realizada através do sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. Na aba “jurisprudência”, foram consultados todos os acórdãos que contenham o termo “COVID-19” na ementa e possuem a palavra “doença ocupacional”.

A fim de padronizar os dados coletados, foram sistematizados previamente os seguintes questionamentos: 1) O acórdão analisado aborda a questão do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional? 2) Se sim, o Tribunal reconheceu a natureza ocupacional da doença? 3) Quais dispositivos normativos foram aplicados? 4) Quais aportes foram utilizados? 5) Qual a data de publicação do acórdão?

Após a realização da consulta conforme os parâmetros acima expostos, foram encontrados 10 acórdãos em sede de Recurso Ordinário no Tribunal<sup>10</sup>, desde o início da pandemia até o mês de julho de 2022.

O primeiro acórdão analisado sobre a temática corresponde ao processo de nº 0010416-37.2020.5.03.0157. Trata-se de recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou parcialmente procedente seus pedidos. O autor reiterou a pretensão do reconhecimento de sua contaminação pelo novo coronavírus como doença ocupacional. Não foi reconhecida a natureza ocupacional da doença de acordo com a seguinte fundamentação: i) a perícia indicou a existência de doença comunitária e concluiu pela capacidade laboral do autor; ii) o ex-empregado prestava serviço como pedreiro em fazenda na zona rural, não existindo risco inerente à atividade; iii) não ficou comprovado que havia aglomeração no ambiente laboral; iv) apesar da inexistência de adoção das medidas preventivas pela empregada, tal fato, isoladamente, não enseja sua responsabilização; e v) a esposa do autor havia testado positivo para COVID-19. Diante da ausência de comprovação robusta do nexo causal, ressaltou-se que seria temerosa a responsabilização da empresa.

A segunda decisão examinada, autos nº 0010605-52.2021.5.03.0101, trata de pedido de responsabilização civil do empregador em razão do acometimento e morte do empregado por coronavírus contraído em viagem em função da empresa. O tribunal reconheceu o enquadramento da doença como relacionada ao trabalho – existência do nexo causal entre a atividade profissional e a contaminação –, em razão da alta probabilidade desta ter ocorrido durante viagem a trabalho realizada para Uberaba/MG, cujo número de casos confirmados era dezenas de vezes maior do que os existentes na cidade de origem do trabalhador. Além disto, o

---

<sup>10</sup> Anexo A.

empregado já era portador de comorbidades agravantes do quadro de COVID, o que era de ciência da empregadora e que, mesmo assim, designou o empregado para viagem à cidade com alta incidência de casos.

O terceiro acórdão observado – processo nº 0010795-30.2020.5.03.0075 – trata de pedido de dano moral postulado pelos herdeiros em razão do empregado ter sido contaminado pela COVID-19 durante suposta prestação de serviço, o que culminou em sua morte. Não foi reconhecido onexo causal entre o contágio e o trabalho por ele desempenhado, uma vez que, no exercício da função, o trabalhador não mantinha contato habitual com outras pessoas, além de que a oitiva das testemunhas confirmou que a empresa fornecia máscara e álcool em gel, que eram utilizados pelo empregado.

No quarto julgado estudado, autos nº 0010695-76.2020.5.03.0107, a reclamante alega ter contraído a COVID-19 em razão de laborar como técnica de enfermagem e estar exposta a alto risco de contágio, pleiteando o reconhecimento da natureza ocupacional da doença. Não foi reconhecida, pois a perícia concluiu que inexistiam elementos para o reconhecimento do nexo causal entre a contaminação e o trabalho exercido. Ressaltou-se que, embora as chances sejam altas, seria impossível admitir que a reclamante contraiu COVID-19 no local do trabalho, principalmente porque a partir do momento em que o coronavírus se espalhou por todo o país, fica difícil determinar o local exato que o trabalhador foi infectado.

A quinta decisão corresponde ao processo nº 0010834-10.2021.5.03.0134, no qual foi postulado o reconhecimento da natureza ocupacional do acometimento de seu marido pela COVID-19 durante a atividade laborativa, o que ocasionou seu falecimento. Salientou-se que a doença pandêmica também se aplica ao disposto art. 20º, §1, II, alínea d, da Lei 8.213/1991, relativo à doença endêmica. Dessa forma, para caracterizar um acidente de trabalho típico ou por equiparação, deve ser demonstrada a relação causal entre a doença e o trabalho realizado pela empresa ou as condições em que ele é realizado, o que seria ônus da prova da parte autora e não foi comprovado. Para mais, alegou-se que não restou configurada a negligência da reclamada, que adotou as medidas necessárias para a segurança dos trabalhadores na pandemia.

O sexto acórdão verificado – autos nº 0010462-20.2021.5.03.0180 – trata de recurso ordinário interposto pela reclamada em face de sentença que determinou sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais e materiais, em razão do adoecimento por COVID-19 e posterior falecimento de seu empregado. Em que pese o reconhecimento do juízo de origem, o órgão colegiado afastou a natureza ocupacional da doença. As principais teses apresentadas foram que os exames médicos feitos regularmente por clínica especializada e não vinculada à empresa demonstravam que o trabalhador estava apto ao trabalho e que, de acordo

com os depoimentos das testemunhas, a empregadora tomou as providências necessárias para o enfrentamento da pandemia em seu estabelecimento, não sendo possível presumir que o autor adoeceu no estabelecimento da ré.

O sétimo julgado selecionado, processo nº 0010856-23.2021.5.03.0052, trata de demanda ajuizada por filha do empregado da empresa ré que faleceu em razão do acometimento pela COVID-19, pleiteando a equiparação ao acidente do trabalho, por não ter a ré tomado providências para garantir condições de trabalho seguras aos seus empregados no curso da pandemia. Novamente, a pandemia foi entendida como uma doença epidêmica e aplicou-se o que prevê o art. 20, § 1º, d, da Lei 8.213/1991. Em razão disso, o entendimento da Turma foi o de que caberia aos autores a comprovação de que o contágio ocorreu no local de trabalho, porque a empresa era uma unidade fabril e não lidava diretamente com pessoas contaminadas, o que não ocorreu. Ademais, não ficou evidenciada a ausência de cuidados por parte da reclamada no enfrentamento da pandemia.

A oitava decisão explorada – autos nº 0011087-06.2021.5.03.0099 – trata de demanda ajuizada pelos herdeiros do empregado da empresa ré que faleceu em razão do acometimento pela COVID-19, pleiteando o reconhecimento de que a contaminação se deu no ambiente de trabalho e a consequente indenização a título de danos morais e materiais. A natureza ocupacional da doença não foi reconhecida, pois ficou comprovado através do depoimento da viúva que, quando o empregado adoeceu, estava trabalhando, prioritariamente, de forma remota. Também foi destacado o fato de que o falecido era executivo de vendas e, embora atuasse junto a laboratórios e hospitais, o contato se dava somente com os setores administrativo e comercial dos clientes da empresa, não sendo possível presumir que o autor se contaminou no exercício da função.

Desse modo, é possível aferir que, dentre os 10 (dez) acórdãos encontrados, somente dois não tratavam diretamente da questão do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. Dos 8 (oito) acórdãos analisados com relação à temática, somente em 1 (um) houve o reconhecimento da natureza ocupacional da doença, sendo que, em todos os outros, exigiu-se que o empregado comprovasse a ocorrência do nexo de causalidade entre o acometimento pela COVID-19 no exercício da atividade profissional, o que não ocorreu.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A temática aqui discutida, ou seja, se o acometimento do trabalhador com o novocoronavírus constitui acidente do trabalho ou a ele se equipara, ainda é relativamente

recente no contexto jurídico, não existindo, portanto, uma jurisprudência consolidada e pacífica sobre o assunto. A suspensão da eficácia do artigo 29 da MP 927/2020 não significa que o STF tenha admitido que todo empregado infectado pelo coronavírus é automaticamente presumido como doença relacionada ao trabalho. O reconhecimento do enquadramento como doença relacionada ou não ao trabalho vem sendo verificado de acordo com o caso concreto, os dispositivos previstos na Lei nº 8213/91 e os ajustes hermenêuticos decorrentes das peculiaridades do período pandêmico.

Embora exista diferença com relação aos dispositivos normativos aplicados, bem como aportes teóricos levados em consideração na fundamentação das decisões, verifica-se que, para classificação da natureza da contaminação como ocupacional, vem sendo exigida a demonstração do nexo de causalidade entre o acometimento pela COVID-19 e o trabalho realizado para empresa ou as condições em que esse trabalho é executado.

Em geral, nos casos em que há a comprovação de que as empresas adotaram as medidas para resguardar a saúde e segurança de seus empregados durante a pandemia, com o fornecimento e conscientização da utilização de EPIs, divulgação e fiscalização das regras de distanciamento, higiene e segurança no trabalho, o ônus de comprovar que a contaminação se deu no ambiente de trabalho recai sobre os trabalhadores ou seus herdeiros/successores – quando estes faleceram em razão do adoecimento.

Mesmo os trabalhadores que atuam na área da saúde e estão expostos a alto risco de contaminação, como se verificou nas ações em que as demandantes eram técnicas em enfermagem, o pleito de reconhecimento da natureza ocupacional da doença não foi deferido, o que leva à conclusão de que mesmo aqueles que estão na linha de frente, laborando em hospitais e postos de saúde e diretamente expostos às pessoas contaminadas com a doença, não possuem garantia de que a possível infecção será considerada como relacionada ao trabalho.

Também ocorreu da empregadora não ter seguido todas as medidas para o enfrentamento da pandemia no ambiente laboral, mas pelo fato de que o empregado exercia atividade profissional na qual não existe risco inerente (como os profissionais da saúde, por exemplo), não foi reconhecida como doença relacionada ao trabalho.

É certo que a contaminação pela COVID-19 tornou-se difusa em todo o território nacional, razão pela qual torna-se mais desafiadora a delimitação do ambiente social específico no qual a transmissão do novo coronavírus ocorreu. Este é um exame altamente controverso, principalmente quando o trabalhador não está exposto à contaminação no exercício de sua atividade profissional — ou quando a empresa comprova que adotou as medidas para garantir saúde e segurança do trabalhador no meio ambiente de trabalho.

Importante considerar que todos os acórdãos mencionaram a necessidade de comprovação do nexos causal, ônus que foi atribuído ao empregado acometido pela doença em 7 dos 8 acórdãos analisados. A presunção legal de que a doença não era de natureza profissional foi declarada inconstitucional; entretanto, na prática, a solução encontrada pelos julgadores não parece se diferenciar do artigo da MP que teve sua eficácia suspensa, não obstante ao fato de que há de fato uma diferença interpretativa entre a aplicação do artigo art. 20º, §1, II, alínea d, da Lei 8.213/1991 e o da medida provisória.

É de extrema relevância a retomada dos regramentos, diretrizes, princípios constitucionais e infraconstitucionais norteadores do Direito do Trabalho que foram expostos na presente pesquisa, de modo que eles sejam cuidadosamente levados em consideração no exercício de ponderação e sopesamento dos valores em jogo a ser feito pelos julgadores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1º ed. Coleção Pandemia Capital. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2º ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

BIAVASCHI, Magda B; VAZQUEZ, Bárbara.V. A mercê da força bruta: regresso à barbárie? **Justificando**, 12 nov. 2020a. Disponível em: < <http://www.justificando.com/2020/11/12/a-merce-da-forca-bruta-regresso-a-barbarie/> >. Acesso em: 10 jun. 2022.

BIAVASCHI, Magda B; VAZQUEZ, Bárbara.V. Medidas para o trabalho no contexto da pandemia: um atentado contra a razão humana. **CESIT/Unicamp**, 2020b. Disponível em: < <http://www.cesit.net.br/medidaspara-o-trabalho-no-contexto-de-pandemia-um-atentado-contra-a-razao-humana/> > . Acesso em: 9 jun. 2022.

BIAVASCHI, Magda B; VAZQUEZ, Bárbara.V. Notas sobre algumas Medidas Provisórias encaminhadas em tempos de pandemia: regresso aos moinhos satânicos? **CESIT/Unicamp**, 2020c. Disponível em: < [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/Magda\\_Barbara.pdf](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/Magda_Barbara.pdf) > . Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 abril 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.342. Requerente: Partido Democrático Trabalhista. Advogado: Carlos Roberto Lupi. Procurador: Advogado-Geral da União. Relator: Ministro Marco Aurélio. **Diário do Judiciário Eletrônico (Dje)**. Brasília, DF, 26 de mar. 2020.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 14ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Coronavírus e meio ambiente de trabalho: de pandemias, pantomimas e panaceias. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 193-233, jul. 2020. Disponível em: < [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180589/2020\\_feliciano\\_guilherme\\_coronavirus\\_meioambiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180589/2020_feliciano_guilherme_coronavirus_meioambiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y) >. Acesso em 15 jul. 2022.

FIOCRUZ. **Boletim Observatório Covid-19**. Balanço de dois anos da pandemia Covid-19. Boletim especial, 2022. Disponível em: < [https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos\\_2/boletim\\_covid\\_2022-balanco\\_2\\_anos\\_pandemia-redb.pdf](https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos_2/boletim_covid_2022-balanco_2_anos_pandemia-redb.pdf) >. Acesso em: 11 jul. 2022.

KREIN, José Dari, *et al.* Emprego, trabalho e renda para garantir o direito à vida. **Cesit/Unicamp**, 2020. Disponível em: < <http://www.cesit.net.br/emprego-trabalho-e-renda-para-garantir-o-direito-a-vida/> >. Acesso em: 18 jun. 2022.

KREIN, José Dari, *et al.* **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. 1º ed. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, José Dari; BORSARI, Pietro. **Pandemia e desemprego**: análises e perspectivas. CESIT/Unicamp, 2020. Disponível em: < <https://www.cesit.net.br/pandemia-e-desemprego-analise-e-perspectivas/> >. Acesso em: 13 jul. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11º ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MELLO, Guilherme *et al.* A Coronacrise: natureza, impactos e medidas de enfrentamento no Brasil e no mundo. **IE/Unicamp**, 12 mar. 2020. Disponível em: < [https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/nota\\_cecon\\_coronacrise\\_natureza\\_impactos\\_e\\_medidas\\_de\\_enfrentamento.pdf](https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/nota_cecon_coronacrise_natureza_impactos_e_medidas_de_enfrentamento.pdf) >. Acesso em: 17 jun. 2022.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 10<sup>o</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Repercussões do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>o</sup> Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. I, p. 59-102, jul. 2020. Disponível em: < <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55768/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-59-102.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >. Acesso em: 20 jun. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Las normas de la OIT y el COVID-19**. Ginebra: OIT, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_norm/—normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/publication/wcms_739939.pdf) . Acesso em: 18 jul. 2022.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

RIBEIRO, Flávia F. O trabalho na pandemia: reflexões iniciais. **CESIT/Unicamp**, 2020. Disponível em: < <https://www.cesit.net.br/carta-41-o-trabalho-na-pandemia-reflexoes-iniciais/> >. Acesso em: 13 fev. 2022.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A COVID-19 como doença ocupacional: nexo causal e concausal. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Edição n<sup>o</sup> 88, p. 117 – 138, mar. 2020. Disponível em: < [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179978/2020\\_silva\\_jose\\_covid19\\_doenca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179978/2020_silva_jose_covid19_doenca.pdf?sequence=1&isAllowed=y) > . Acesso em: 18 fev. 2022.

TRINDADE, Hiago. A contrarreforma trabalhista e as tendências da precarização do trabalho no Brasil. **Revista Emancipação**, V. 21, p. 1-18, 2021. Disponível em: < <https://revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/15178/209209214155> > . Acesso em: 20 jul. 2022.

## ANEXO A – TABELA DE ACÓRDÃOS ANALISADOS

<b>Número do processo</b>	<b>Aborda a questão do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional?</b>	<b>Se sim, o Tribunal reconheceu a natureza ocupacional da doença?</b>	<b>Quais dispositivos normativos foram utilizados?</b>	<b>Quais aportes foram utilizados?</b>	<b>Qual a data de publicação do acórdão?</b>
0010602-76.2020.5.03.0184	Não.	-	-	-	-
0010416-37.2020.5.03.0157	Sim.	Não.	Art. 21, III, Art. 20, I e § 2º, todos da Lei nº 8.213/91.	A perícia concluiu pela existência de doença comunitária e capacidade laboral do autor. Empregado não atuava na área da saúde. Empresa não adotou medidas preventivas, mas esse fato isolado não enseja responsabilização. Esposa do autor testou positivo. Inexistente a comprovação do nexo causal.	11/11/2021
0010605-52.2021.5.03.0101	Sim.	Sim.	Art. 7, XXII, CF/88; Art. 157, CLT;	Empregado era portador de comorbidades e a empresa, ciente disso, determinou	07/02/2022

			Art. 2º, <i>caput</i> e §2º, da Lei nº 8080/90; Arts. 200, VIII e 225, CF/88; Arts. 16 a 18, Convenção nº 155 OIT; Art. 1º, Recomendação nº123/2022, do CNJ.	que se descolasse a trabalho para cidade de Uberaba/MG, cidade com pico de casos. Ele contraiu COVID-19 e veio a óbito. Foi reconhecido onexo causal entre a atividade profissional e a contaminação.	
0010795-30.2020.5.03.0075	Sim.	Não.	-	O empregado falecido exercia função de vigia noturno e não mantinha contato habitual com outras pessoas. Foram fornecidos máscara e álcool em gel pela empregadora. Não foi reconhecido onexo causal entre o contágio do empregado e o trabalho por ele desempenhado.	09/02/2022
0010695-76.2020.5.03.0107	Sim.	Não.	Art. 20º, §1, da Lei nº 8.213/1991.	A perícia concluiu que não havia elementos para o reconhecimento do	25/02/2022

				nexo causal entre a contaminação e o trabalho exercido, apesar do risco ao qual estava exposta a empregada como técnica em enfermagem.	
0010584- 16.2021.5.03.0024	Não.	-	-	-	-
0010834- 10.2021.5.03.0134	Sim.	Não.	Art. 20º, §1, II, d, da Lei nº 8.213/1991.	Não ficou configurada à negligência da empregadora. É imprescindível a comprovação da existência do nexo causal entre a doença e o trabalho a serviço da empresa ou as condições de sua realização, o não foi comprovado pela parte autora.	18/04/2022
0010462- 20.2021.5.03.0180	Sim.	Não.	-	Os autores apresentaram duas receitas médicas comprovando comorbidades que eram desconhecidas pela empresa. Contudo, os exames médicos periódicos	28/04/2022

				<p>demonstraram que ele estava apto ao trabalho.</p> <p>Com base no depoimento das testemunhas, concluiu-se que a reclamada tomou as providências necessárias para o enfrentamento da pandemia, não sendo possível presumir que o autor adoeceu no ambiente de trabalho.</p>	
0010856-23.2021.5.03.0052	Sim.	Não.	Art. 20, § 1º, d, da Lei nº 8.213/1991.	<p>Não foi evidenciada a ausência de cuidados da empregadora no enfrentamento da pandemia.</p> <p>A empresa é uma unidade fabril e não um estabelecimento de saúde.</p> <p>Por ser uma doença epidêmica, há necessidade dos autores comprovarem que o contágio ocorreu no local de</p>	05/07/2022

				trabalho, o que não ocorreu.	
0011087-06.2021.5.03.0099	Sim.	Não.	Art. 20, II e § 2º, Art. 21, III, todos da Lei nº 8.213/1991.	No tempo em que o empregado adoeceu, ficou comprovado que ele estava trabalhando prioritariamente de forma remota. O falecido não mantinha contato com pessoas contaminadas no exercício de sua profissão. Não foi possível presumir que o autor se contaminou no exercício das atividades laborais.	07/07/2022