

**CESED - CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO  
UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**IARA DE LIMA SILVA**

**ACIDENTE DE TRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: UMA COMPREENSÃO  
SOBRE O DIREITO TRABALHISTA E ANÁLISE DO USO DAS NORMAS  
REGULAMENTADORAS PARA ASSEGURIDADE DO EMPREGADO NO BRASIL**

**CAMPINA GRANDE-PB  
2021**

IARA DE LIMA SILVA

**ACIDENTE DE TRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: UMA COMPREENSÃO  
SOBRE O DIREITO TRABALHISTA E ANÁLISE DO USO DAS NORMAS  
REGULAMENTADORAS PARA ASSEGURIDADE DO EMPREGADO NO BRASIL**

Projeto de pesquisa apresentado na disciplina de Trabalho Científico Conclusivo (TCC) do curso de Direito da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas. Área de Concentração: Direito Público Orientador de TCC: Sergio Cabral dos Reis

CAMPINA GRANDE

2021

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

- BEm – Benefício Emergencial
- CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho
- CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
- CPNR - Comissão Permanente Nacional Rural
- EPI – Equipamento de Proteção Individual
- INSS – Instituto Nacional da Seguridade Social
- MP – Medida Provisória
- MT – Ministério do Trabalho
- MTE – Ministério da Economia
- NR – Normas Regulamentadoras
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
- SRTE - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pelas oportunidades e conquistas concebidas por suas mãos. Sou, acima de tudo, grata a Ele por ter providenciado tudo que vivi nesse caminho, grata por tudo que me ofertou, dando a coragem e força durante toda esta longa caminhada, e por me proporcionar tantas oportunidades.

Deixo também o meu agradecimento aos amigos e familiares que contribuíram de forma direta ou indireta para a conclusão desta jornada.

Ao meu orientador, Sergio Cabral dos Reis, meu agradecimento pela compreensão, pelos ensinamentos e pelo conhecimento partilhado durante a construção do que viria a ser a etapa final deste ciclo.

Agradeço a todos os que colaboraram com esta formação que é uma grande conquista para mim.

A todos, o meu muito obrigado!

# ACIDENTE DE TRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: UMA COMPREENSÃO SOBRE O DIREITO TRABALHISTA E ANÁLISE DO USO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS PARA ASSEGURIDADE DO EMPREGADO NO BRASIL

Iara de Lima Silva<sup>1</sup>  
Sérgio Cabral dos Reis<sup>2</sup>

## RESUMO

Tratando acerca do vínculo empregatício no Brasil, vemos hoje avanços e alcunhas instituídos através do direito e conquistados ao longo das décadas que corroboraram com melhores práticas sanitárias e ocupacionais, sendo algumas de grande relevância como a criação da Constituição das Leis Trabalhistas e a criação de Normas Regulamentadoras. Através das normas regulamentadoras veio a normatização para fiscalização do ambiente de trabalho que trouxe asseguridade ao trabalhador durante o vínculo empregatício frente á sinistros que pudessem o acometer em sua jornada de trabalho. Dito isto, objetivando compreender e fomentar o debate sobre os acidentes de trabalho no Brasil e assimilar a necessidade de divulgação do conhecimento das suas regras de prevenção e proteção para minimizar os danos causados pelo desconhecimento, além de compreender o que é acidente de trabalho e o que contempla e assegura o nexo causal, seja ele originário de forma objetiva ou subjetiva, é que esta pesquisa descende. Para a resposta á problemática foi empregado o método de revisão literária com abordagem dedutiva, a fim de trazer o debate sobre o emprego das normativas e explanar sobre o respaldo, ou falta dele, por parte da Constituição Federal Brasileira em tempos de pandemia da covid—19. Destarte, foi possível concluir que durante o momento de pandemia houve brechas nas medidas provisórias que deveriam assegurar os empregados durante o vínculo empregatício como acontece na medida provisória 927 de 2020, uma vez que a constituição não contempla estes casos. Embora as normas regulatórias e a causalidade estipulem comportamentos entre fatores nocivos e resultados prejudiciais, ainda existem lacunas no âmbito da legislação

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Bacharel em Direito pela UniFacisa – Centro Universitário. Email: [iaralimasilvapb@outlook.com](mailto:iaralimasilvapb@outlook.com)

<sup>2</sup> Doutor em Direito pela UFSC. Professor universitário pela UEPB e UniFacisa. Juiz do tribunal Regional do Trabalho da Paraíba. E-mail: [sergio.reis@maisunifacisa.com.br](mailto:sergio.reis@maisunifacisa.com.br)

brasileira, principalmente diante de momentos mais marcados da história, como durante a pandemia covid-19.

**PALAVRAS CHAVE:** Nexo causal. Normas regulamentadoras. Covid-19. Acidente de Trabalho

## **ABSTRACT**

Dealing with the employment bond in Brazil, we see today advances and nicknames instituted through the law and conquered over the decades that corroborated with better health and occupational practices, some of them of great relevance such as the creation of the Labor Laws Constitution and the creation of Regulatory Norms. Through the regulatory norms came the normalization for the inspection of the work environment, which brought assurance to the worker during the employment relationship against accidents that could happen during his working hours. That said, aiming to understand and foster the debate on accidents at work in Brazil and assimilate the need to spread the knowledge of their prevention and protection rules to minimize the damage caused by ignorance, in addition to understanding what is an accident at work and what contemplates and ensures the causal connection, whether it originates objectively or subjectively, is that this research descends. To answer the problem the method of literary review with a deductive approach was used, in order to bring the debate about the use of the norms and explain about the support, or lack of it, by the Brazilian Federal Constitution in times of the covid-19 pandemic. Thus, it was possible to conclude that during the pandemic moment there were loopholes in the provisional measures that should ensure employees during the employment relationship, such as in provisional measure 927 of 2020, since the constitution does not contemplate these cases. Although regulatory norms and causality stipulate behaviors between harmful factors and harmful results, there are still gaps within Brazilian legislation, especially in the face of more marked moments in history, such as during the covid-19 pandemic.

**KEYWORDS:** Causal nexus. Regulatory standards. Covid-19. Work accident.

## **1 INTRODUÇÃO**

Ao tratar acerca do trabalho e do vínculo empregatício, existem hoje definições sobre suas margens, sejam elas da jornada de trabalho, das determinações de função e dos direitos reservados ao empregado e ao empregador. Este trabalho propõe o conhecimento da produção do instituto do acidente de trabalho no Brasil e quais foram as evoluções abordando o conceito de acidente de trabalho, a implantação de normas regulamentadoras tais como a importância de seu uso e o impacto destas no ambiente de trabalho frente a pandemia.

Para um melhor entendimento desta análise, conforme dispõe o art. 19 da Lei nº 8.213/91 traz a baila o conceito de acidente de trabalho. “Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.” (BRASIL, LEI nº 8.213 de 1991).

Logo, esta pesquisa visa fomentar o debate sobre o contexto e as políticas públicas e a responsabilidade subsidiaria tendo em vista que a responsabilidade pela segurança do trabalhador é dividida em três partes: o poder público, o empregador e o próprio empregado.

Por conseguinte, esta tese se dispõe a pesquisar as características para entender o porquê do empregador ser responsável pelos danos causados ao empregado nas permanências externas e internas da empresa.

Serão abordadas as relações do nexo de causalidade relacionadas a covid-19 e a responsabilidade diante do vínculo empregatício correlacionando com os acidentes que possivelmente foram evitados com as aplicações das Normas Regulamentadoras (NRs).

Neste sentido, se faz necessário analisar o acidente de trabalho relacionado à covid-19, que por sua vez teve um recorde no ano de 2020 fazendo com que seja ainda mais relevante o estudo do caso com o nexo de causalidade deste tema em discussão, avaliando, o acidente de trabalho propriamente dito, especificamente a NR 06, doença do trabalho e as consequências da doença do trabalho.

Também serão avaliadas neste trabalho as regras das Consolidações das leis trabalhistas, (CLT), do Código Civil e Código de Processo Civil uma vez que são usados subsidiariamente.

Explanados os argumentos supracitados, este trabalho contempla grande relevância devido as informações prestadas serem de grande valia à sociedade, tendo em vista o número de vidas perdidas em decorrência da falta ou do mal uso das NRs ser um fator agravado pela falta de conhecimento.

Objetivando compreender o contexto de acidente de trabalho e demonstrar a necessidade de fomentar o conhecimento acerca de suas normas preventivas e protetivas a fim de minimizar os danos decorrentes de seu não conhecimento, bem como compreender o que é o acidente de trabalho em seu cerne através de uma avaliação mais profunda sobre o que são e o que contemplam as normas regulamentadoras e, concomitantemente, compreender a relação do acidente de trabalho causado pela Covid-19 – leia-se que este ultimo será dado através de apresentação de dados dos acidentes ocasionados na relação contratual laboral – é que se pôde construir o alicerce deste estudo.

Quanto aos métodos, foi empregada a metodologia qualitativa através de abordagem dedutiva.

O método dedutivo, de acordo com o entendimento clássico, é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. A partir de princípios, leis ou teorias consideradas verdadeiras e indiscutíveis, prediz a ocorrência de casos particulares com base na lógica. (PRODANOV. 2013. p, 27)

Houve também o emprego da revisão literária, que para GIL é:

[...] desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo. (GIL, 2008, p.40)

Portanto, contempla-se dentro da padronização científica, que determina a necessidade de um método para categorizar um estudo de caráter acadêmico esta pesquisa que concita a imprescindibilidade de um maior debate sobre direitos trabalhistas e suas competências neste recorte histórico que é a pandemia da Covid-19.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1.2 O SURGIMENTO DA COVID 19 NO MUNDO E NO BRASIL**

No mês de dezembro no ano de 2019, mas especificamente por volta do dia 31 de dezembro, na cidade de Wuhan na China, o governo chinês recebeu um alerta da Organização Mundial da saúde (OMS) sobre os acontecimentos de surto de infecções de origem desconhecida. Assim, este contagio recebeu o nome de COVID 19 devido ser um vírus descoberto neste ano e por ter um formato de uma coroa.

Este tipo de vírus é de um grupo conhecido como corona são zoonoses, ou seja, que migram de animais para humanos. Assim, segundo os cientistas, a rota de contaminação da COVID 19 pode ter sido de consumos de animais não domesticados, como por exemplo espécie exóticas consumida pelos chineses.

Nos dias atuais, com a facilidade do comercio entre os países, a epidemia rapidamente se propagou pelo os continentes matando milhares de pessoas pelo o mundo sendo irrelevante a distancia geográfica revelado o primeiro caso de morte na china em janeiro de 2020.

No Brasil, o primeiro caso registrado pelo a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi em fevereiro do ano de 2020 com centenas de infectados e em 17 de março do recorrente ano o Ministério da Saúde, conformou a primeira morte por COVID -19 no País.

O mundo ficou em alerta e uma das soluções encontrada pela a OMS foi o isolamento social. Com isso, as pessoas pararam de trabalhar, empresas pararam de funcionar e seu faturamento foi atingido. Consequentemente, o Governo Federal requereu ao congresso nacional situação de calamidade publica diante a disseminação do Corona vírus, que resultou no decreto n 6 de março de 2020 com validade ate 31 de dezembro de 20202.

Devido uma rápida disseminação do COVID -19 a OMS decretou emergência de saúde publica de interesse internacional com o intuito de evitar a disseminação dentre os países.

O Ministério da Saúde divulgou que a COVID 19 deixa mais de 21 milhões de pessoas infectadas e mais de 600 mil mortes no Brasil

A COVID 19 além de ser uma infecção letal, deixa sequelas nos infectados. Assim relata a pesquisa feita pelo Estudo da Penn State College of Medicine detectou uma série de sintomas físicos e mentais persistentes após a infecção pelo Coronavírus.

Em seus dados a pesquisa mostra que mais da metade dos infectados ficam com sequela 6 meses após a infecção pela a COVID 19. Durante a doença, os sintomas são, cansaço, dificuldade para respirar, dores no peito, diarreia, perda de olfato ou paladar.

Acidente de trabalho acontece quando um colaborador sofre alguma lesão ou alguma enfermidade dentro do ambiente laboral. Esta caracterização é analisada por o nexo de causalidade.

Com a normatização da segurança do trabalho, pode-se observar resultados nacionais e destaca-se a elevação e qualificações de profissionalismo, existe também a grande chance de redução de acidente de trabalho. Logo, Avanço da dignificação do trabalho, que, além de necessário para a sobrevivência dos indivíduos, deve também ser fonte de gratificação, gerando oportunidade de promoção profissional e pessoal. Assim afirma Oliveira (1996, p. 103-116).

## 2.1.2. DA NORMATIZAÇÃO DO TRABALHO NO DIREITO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO: CONHECENDO AS NORMAS REGULAMENTADORAS

Em 1989, a Constituição Federal implementou e ampliou direitos trabalhistas tratando como direitos fundamentais. Entre os eles, traz no Artigo 7º os direitos de trabalhadores especificamente no inciso XXII e XXIII relacionados com a segurança e a saúde do trabalhador, destacam-se (BRASIL, 1988c):

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL, 1988. Artigo 7)

Assim, o artigo 2 e 3 da Consolidações das Leis Trabalhista traz o conceito de empregador, respectivamente;

Empregador: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados [...] Empregado: “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

O direito como e especificamente o direito do trabalho que é o que está em análise, vem se atualizando com o intuito de proteger o máximo de trabalhadores objetivando a diminuição dos casos de acidentes no trabalho. Assim, houve modificação do capítulo V da *Consolidação das Leis do Trabalho* (CLT) que ocorreu com a Lei n 6.514/1977. Essas mudanças agora em 48 artigos (154 a 201), ainda está em vigor, com exceção do Artigo 168, que teve sua redação alterada em outubro de 1989 (BRASIL, 19770). Vale salientar que essas medidas de proteção foram incluídas devido o grande aumento de casos de acidentes de trabalho. Os números assustadores de acidentes de trabalho comunicados anualmente e as fortes pressões internacionais, inclusive da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

O grande fruto dessa mudança teve sua publicação na Portaria do Ministério do Trabalho (MTb) no 3.214, existem algumas normas que merecem serem destacadas, entre elas o cumprimento das normas de segurança e saúde emanadas do Ministério do Trabalho não desobriga as empresas de cumprirem outras normas correlatas e oriundas dos estados e municípios (Artigo 154), O Ministério do Trabalho – atual Ministério da Economia (MTE) - tem competência de estabelecer normas complementares sobre segurança e saúde no trabalho, permitindo maior dinamismo na elaboração de normas jurídicas atualizadas (Artigo 155), e que os órgãos descentralizados do TEM, as atuais Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs) devem realizar inspeção visando ao cumprimento de normas de segurança e saúde (Artigo 156).

Nesse sentido, é dever do empregador o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, instruindo os trabalhadores, facilitando a fiscalização

trabalhista e adotando medidas que sejam determinadas pela autoridade responsável (Artigo 157).

Contudo, em 8 de junho de 1978 foi aprovada pelo ministro do Trabalho a Portaria MTb no 3.214 (BRASIL, 1978), composta de 28 Normas Regulamentadoras, dentre elas, as que relacionam as saúde segurança do trabalho:

- NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT.
- NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – Cipa.
- NR-6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI.
- NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.
- NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.
- NR-15 – Atividades e Operações Insalubres.
- NR-16 – Atividades e Operações Perigosas.
- NR-17 – Ergonomia.

Estas normas regulamentadoras são a base normativa utilizada pelos inspetores do trabalho do MTE para fiscalizar os ambientes de trabalho, onde eles têm competência legal de impor sanções administrativas, conforme já discutido anteriormente. O processo de elaboração e reformulação destas normas é necessariamente longo, começando pela redação de um texto-base inicial, consulta pública, discussão tripartite, redação do texto final, aprovação pelas autoridades competentes e publicação na imprensa oficial. Todo o processo pode levar anos. Como exemplo, temos a NR-31, cujo texto começou a ser discutido em novembro de 2001 e só foi publicada em março de 2005, e ainda assim sem pleno consenso entre todas as partes envolvidas no processo (CPNR, 2001).

### 2.1.3 DO ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL

De acordo com a coordenadora da atividade, Élida Hennington, ainda segundo a OIT, em uma pesquisa feita pela FIOCRUZ 2018:

“O Brasil é o quarto país que mais registra acidentes durante atividades laborais, atrás apenas da China, da Índia e da

Indonésia. São aproximadamente 700 mil acidentes de trabalho por ano, 11 mil casos de incapacidade permanente e cerca de 2.500 mil óbitos. Segundo o Ministério Público do Trabalho, a cada 4 horas um trabalhador brasileiro morre por acidente de trabalho", lamentou.

A OIT relata ainda que de acordo com informações do Observatório Digital de Segurança e Saúde do Trabalho, entre 2012 de 2018 foram registrados 17.200 falecimentos em razão de algum acidente ou doença relacionada ao trabalho.

Sempre que falamos de estatísticas de acidentes de trabalho no nosso meio, há que se destacar o fenômeno da subnotificação, ante a contumaz falta de abertura da CAT pelos empregadores, desconhecimento de direitos, trabalho informal, entre outros fatores.

De acordo com a mesma publicação, a quantidade de falecimentos aumentou entre 2017 e 2018, passando de 1.992 para 2.022, respectivamente, o que reforça a necessidade de conhecimentos das NRs e dos direitos trabalhistas para assegurade do trabalhador.

#### 2.1.4 RELAÇÃO COVID-19 COM O ACIDENTE DE TRABALHO.

No ano de 2020, o acidente de trabalho no Brasil relacionado ao covid-19 foi a segunda maior causa de doenças e acidentes ligados ao trabalho registrados. Foram cerca de 19 mil notificações relacionadas ao coronavírus que levaram a afastamentos do trabalho, o que corresponde à metade da maior ocorrência no período, sendo a maior correspondência o ferimento dos dedos, segundo dados previdenciários compilados pela *BBC News Brasil*.

Em linhas contínuas, ressalta ainda que a categoria mais afetada com o COVID 19 ligado ao acidente de trabalho foi enfermeiros com 35,2 mil registros, alimentadores de linha de produção, motoristas de caminhão, serventes de obras, coletores de lixo, auxiliares de enfermagem, repositores de mercadoria, magarefes e açougueiros.

Destarte, a Justiça do Trabalho do Estado de Minas Gerais reconheceu a morte de um motorista da transportadora Covid-19 como acidente de trabalho, condenando o empregador a indenizar a filha e a viúva em uma quantia de 200 mil

reais dividida em igualdade para ambas. O juiz também sentenciou a indenização prejuízos materiais na forma de pensão.

A decisão foi tomada pelo desembargador Luciano José de Oliveira, que analisou o caso na Vara do Trabalho de Três Corações. Segundo Luciano José de Oliveira, neste caso, a adoção da teoria da responsabilidade objetiva é totalmente relevante, pois ela é responsável por quaisquer riscos de infortúnio que os funcionários sofram ao se submeterem a empregos durante a pandemia do coronavírus.

Considerando o juiz que a classe trabalhadora dos motoristas está inclusa nas que possuem risco de contágio por covid-19, julgou a causa favorável à família.

#### **2.1.5 A COVID-19 E O AMBIENTE DE TRABALHO EM TEMPOS PANDÊMICOS SEGUNDO A CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA**

Que a covid-19 alterou os moldes de trabalho e teletrabalho não é uma novidade, mas, diante das medidas restritivas que visavam a contenção do contágio através deste vírus, como funcionou a disposição de trabalho para a constituição federal Brasileira?

Dado o aparecimento repentino deste vírus que aterrou a população mundial, tornou-se necessária uma adequação, ainda que momentânea as necessidades trabalhistas, tanto por parte do contratante, quanto por parte do contratado. É a partir daí que surgem as medidas provisórias (MP) 927 de 22 de Março de 2020, 936 de 01 de Abril de 2020, a MP 944 de 03 de Abril de 2020 e a MP 945 de 04 de Abril de 2020, a fim de estabelecer parâmetros para um terreno ainda instável como o trabalho remoto, teletrabalho e home office.

Inicialmente, a medida provisória (MP) 927 de 22 de Março de 2020 entrou em vigor com a pretensão de estabelecer as condições de trabalho durante a pandemia da Covid-19 no Brasil, mais precisamente durante o estado de calamidade pública.

Esta seção estará dividida na análise isolada das MPs 927 e 936 que corroboraram com os esforços de contenção do avanço da covid-19 direcionadas ao trabalho, vínculo empregatício e nexo causal, bem como será direcionada a

compreensão de seus aspectos e contribuições ao longo da pandemia do coronavírus e a suas disposições acerca da asseguradade do emprego no Brasil.

#### 2.1.5.1.MP 927

Com a chegada da pandemia e os parênteses abertos referente ás disposições trabalhistas, surge a primeira medida provisória do Governo Brasileiro, a MP 927 de 22 de Março de 2020. Ela dispõe

sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e 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), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

[...] o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; (Vide ADI nº 6380)
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (BRASIL, MEDIDA PROVISÓRIA 927 DE 22 DE MARÇO DE 2020).

Para Wolney Tadeu Ferreira, diretor executivo de SOBRATT Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, e diretor Vice-Presidente do SNSA Sindicato das Sociedades de Advogados de São Paulo e Rio de Janeiro,

as medidas se inserem num cenário de alta excepcionalidade, onde rigores e formalidades são deixados em segundo plano, dada a urgência que as medidas requerem e a força maior (art. 501 da CLT) daí resultante. E foi desta forma que se deu a MP927, que visou simplificar procedimentos e permitir agilidade às medidas saneadoras e preventivas ao emprego, renda e superar o momento de calamidade. (MANUAL DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927, 936, 944 E 946, p. 15)

Esta MP contempla “empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...] aos trabalhadores temporários e terceirizados (Lei nº 6.019/74); aos trabalhadores rurais (Lei nº 5.889/73); [...] aos empregados domésticos (Lei Complementar nº 150/2015)” (MANUAL DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927, 936, 944 E 946, p.6).

Desta forma, a medida provisória inicial visava a manutenção do emprego e redução do impacto do desemprego frente à pandemia, mas em nada avaliava as condições de teletrabalho, home office ou trabalho remoto.

As recomendações são de que o empregador haja com bom senso e pondere sobre gastos como banda larga e provisão de equipamentos para que o empregado consiga exercer sua função em plenitude, sem que seja lesado pela falta de condições de trabalho adequadas ou sem ter que cobrir de seu próprio bolso o que deveria vir do empregador.

Sobre o nexo causal, Ricardo Calcini, Especialista nas Relações Trabalhistas e Sindicais afirma que

[...] como o dispositivo normativo assim não delimita quem são aqueles trabalhadores que possam contrair o coronavírus, infere-se, em realidade, que os casos de contaminação podem acontecer em toda e qualquer profissão, independentemente do segmento da atividade empresarial. Bem por isso, o importante é que se consiga estabelecer, por força de lei, o chamado nexo de causalidade por ter o empregado sido acometido do COVID-19, até para que se possa justificar, em particular, a responsabilidade empresarial pelos danos morais e materiais provocados por atos comissivos e/ou omissivos de empregadores que, por dolo ou culpa, não cumpram com as orientações e recomendações das autoridades públicas e sanitárias. (MANUAL DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927, 936, 944 E 946, p. 26)

Ricardo Calcini ainda afirma que “no caso, por exemplo, dos trabalhadores brasileiros em exercício de atividades essenciais, é possível sim, na prática, a comprovação do nexo causal em casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19).”, porém, os funcionários em exercício de sua função que não conseguem comprovação do nexo causal ficam a margem do que é previsto pela MP em discussão.

Consciente das lacunas que esta MP deixaram, O ministério da Economia publicou uma Nota técnica destinada à interpretação da MP 927. Esta nota técnica vem com o interesse de esclarecer que

[...] a COVID-19, como doença comum, não se enquadra no conceito de doença profissional (art. 20, inciso I), mas pode ser caracterizada como doença do trabalho (art. 20, inciso II): “doença adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”. A COVID-19 não consta da lista prevista no Decreto nº 3.048, de 1999 (anexo II), mas pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se o disposto no § 2º do mesmo artigo 20: § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. 7. As circunstâncias específicas de cada caso concreto poderão indicar se a forma como o trabalho foi exercido gerou risco relevante para o trabalhador. Além dos casos mais claros de profissionais da saúde que trabalham com pacientes contaminados, outras atividades podem gerar o enquadramento. Assim, em que pese a ausência de uma presunção de que determinada doença não é ocupacional, caso a doença não esteja prevista no anexo do Decreto nº 3.048, de 1999 (como é a Covid-19), o nexo só será estabelecido se demonstrada que a “doença adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”. (BRASIL, MINISTÉRIO DA ECONOMIA, NOTA TÉCNICA a SEI nº 56376/2020/ME)

Dada também a questão de incoerências quanto a disposições precisas sobre nexo causal e as classes de trabalho contempladas nessa medida provisória, esta não se tornou projeto de lei a ser aprovado, diferentemente da medida provisória 936 de 01 de Abril de 2020, como explanado na próxima subseção.

No início, a pandemia Covid-19 havia paralisado muitas atividades econômicas. Indústria, comércio e serviços em geral foram profundamente afetados por um evento sem precedentes e que estava longe de ser controlado. Nesse caso, tornou-se necessário declarar calamidade pública, preparar medidas de enfrentamento ao vírus como a restrição a circulação de pessoas nas ruas, delimitar atividades necessárias para manutenção da sobrevivência e tomar uma série de medidas para manter a operação e a empregabilidade de empresas.

De um modo geral, a MP 936 (aprovada pela Lei nº 14.020) permitiu que as empresas reduzissem o salário e a jornada de trabalho dos funcionários ou suspendessem, ainda que temporariamente, seus contratos. Em troca, a garantia de estabilidade oriunda da suspensão cria uma espécie de fidelização do empregado ao empregador originando consigo o BEm, benefício emergencial.

A MP 936/2020 também dispõe sobre o teletrabalho (home office), a suspensão e parcelamento do FGTS e a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho independentemente do salário, com delimitação de tempo determinada na medida provisória e com auxílio governamental calculado em cima do valor da receita bruta da empresa para manutenção do vínculo empregatício.

A MP 936, bem como a MP 927, tem por cerne a preservação de empregos e manutenção de renda para os empregados e empregadores. O Manual das medidas provisórias também explicita que

[...] essa MP traz também um outro objetivo, explícito no art. 1º, que é o da garantia da continuidade das atividades laborais da empresa. Isto reforça a ideia de que as medidas não devem ser adotadas como mera forma de economia, mas apenas nos casos em que isto for realmente necessário para que a empresa não “encerre as atividades” neste momento de estado de calamidade pública. [...]O disposto na MP nº 936/2020 se aplica aos contratos de trabalho em geral, inclusive aos de aprendizagem e de jornada parcial. (MANUAL DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927, 936, 944 E 946, p. 30)

No entanto, ainda que esta MP tenha sido posta em vigor para asseguridade dos empregados brasileiros e atuar como freio para o encerramento da atividade de diversas empresas, cabem aqui novos estudos sobre as condições de trabalho durante a pandemia, a fim de contemplar não só o nexo causal ou normas

regulamentadoras, mas também como estas MPs podem ter sido relevantes positiva ou negativamente para o cenário trabalhista brasileiro.

## 2.1.6 RESPONSABILIDADE E CONSEQUÊNCIA DO ACIDENTE DE TRABALHO PARA O EMPREGADOR

É muito comum o empregador achar que o culpado pelo o acidente de trabalho é do empregado. Por diversas vezes o empregador imagina injusto o dever de indenizar. Por isso, o direito trata desta causa com a hipossuficiência do empregado tratando do dever do empregador de evitar com o que tais situações ocorram dentro do ambiente laboral.

Assim, é analisado o nexo de causalidade, ou seja, aquilo que deu causa ao acidente de trabalho averiguando quem deu causa ao momento danoso.

Nesse sentido, é possível a análise da culpa objetiva, que é aquela que independe de culpa do empregador, uma vez que, este não concorreu para que o resultado fosse diverso do ocorrido.

Caso a culpa seja subjetiva, quando não há culpa nem dolo do empregador e ele concorreu para o resultado diverso, não há o dever de indenizar desde que observado o dever de indenizar.

Para que evite a disseminação em caso de acidente relacionado à covid-19, é necessário que a empresa faça uso da NR 06, a qual o uso de EPI, é devidamente necessário. Caso empregador não haja de acordo com a prevenção de acidentes, este será responsabilizado pela sua conduta. Assim, trata deste contexto o código civil o qual traz em suas linhas que aquele que por ação ou omissão causar dano a outrem tem o dever de indenizar. CC artigo 827.

No mesmo diapasão, a reforma trabalhista trouxe o dever de indenizar em seus artigos, mas precisamente no artigo 223 B E 223 C.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.  
(Incluído  
pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. (BRASIL, Lei 5.452, de 01 de Maio de 1943)

Nesse sentido, o Instituto Nacional da Seguridade social (INSS) traz em suas linhas como trata à obrigatoriedade de que em caso de acidente de trabalho, o empregador deverá agir de concordância com o artigo 22 da Lei de Benefícios da Previdência Social a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa.

Assim, será informada o através da Comunicação de acidente de trabalho (CAT) no período de um dia útil após o acidente. Mesmo assim, não significa dizer que houve o acidente laboral, será feito uma avaliação pericial no qual o INSS irá averiguar a caracterização do nexo causal.

Em casos em que o acidente é caracterizado em acidente e trabalho, o empregado fica afastado de suas atividades por o tempo em que a perícia avaliará a necessidade para recuperação. Assim, o empregado será pago pela a empresa até o decimo quinto dia e a partir do decimo sexto dia, receberá pelo o INSS.

Será também assegurado ao empregado a estabilidade de um ano no exercício laboral sem prejuízo a nenhum benefício podendo ser desligado apenas com justa causa.

Outro ponto importante, é que esta instabilidade se inicia do retorno do empregado as dependências laborais.

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. (BRASIL, LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991)

Tratando acerca de indenização, o dever de indenizar em casos que o empregador não vigia a seguranças dos empregados. Nesse sentido, com o intuito de assegurar a proteção do empregado que é hipossuficiente, o Juiz de Minas

Gerais o empregador que não comprovou a adoção de tais medida existiu a responsabilidade objetiva e reconheceu que a morte do motorista de uma transportadora se caracterizou como doença de trabalho e foi sentenciado a pagar 200 mil reais de danos morais além de indenização por danos materiais.

Em 15 de maio de 2020, o motorista realizou uma viagem de 10 dias da cidade de Extrema, Minas Gerais, para Maceió, Alagoas, e, na sequência, para Recife, Pernambuco ao retornar, começou sentir os sintomas.

Foi alegado pela a empresa sempre cumpriu com os requisitos necessários e que a MP descharacterizava este acontecido como acidente de trabalho. No entanto, o juiz ressaltou que o STF, pela qual o plenário referendou medida cautelar proferida em ADI nº 6342, que suspendeu a eficácia do artigo 29 da MP nº 927/2020, que dizia que os “casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados ocupacionais”. Exceto no caso de “comprovação do nexo causal”, circunstância que permite o entendimento de que é impossível ao trabalhador e, portanto, inexigível a prova do nexo causal entre a contaminação e o trabalho, havendo margem para aplicação da tese firmada sob o Tema nº 932, com repercussão geral reconhecida.

Segundo o Juiz do caso, a empresa não comprovou o que foi alegado em sua defesa, que testemunhas viram que o motorista não usava máscara regulamente.

Das indenizações por danos materiais e dano moral as fontes do direito preveem que o risco do negocio e do empregado. Assim, é fundamental que estes concorram para um ambiente saudável fazendo assim com que o princípio da dignidade da pessoa humana que está previsto como direito fundamental na Carta Magna seja respeitado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É certo que, através da disposição de normas regulamentadoras, que propiciaram não somente a segurança do trabalho, mas a manutenção do vínculo empregatício, houve ordem para seguridade dos empregados. Através da criação de leis, medidas provisórias e do que se dispõe em incisos, o empregado e o empregador puderam compreender suas disposições, seus direitos e as especificações do que lhe competem.

Dito isto, muito embora as normas regulamentadoras e o nexo de causalidade rejam a conduta entre agente danoso e o resultado do dano, existe ainda brechas

dentro do que compete a legislação brasileira, principalmente frente a momentos de maior ênfase para a história, como durante a pandemia da covid-19.

É necessário compreender que existem ainda impasses para a comprovação do nexo causal e que, assim como se fez necessário delimitar, para a melhor interpretação da lei, quem e como está contemplado no nexo causal da medida provisória 927 de 2020, além do que já era contemplado nas disposições da lei.

Desta forma, inexistindo prova de que o acidente está diretamente relacionado com o exercício de sua atividade empregatícia, não há como estar segurado pelo nexo causal, nem mesmo designar recursos de estabilidade acidentária, porém, o teletrabalho e as formas de trabalho remoto requerem uma atenção redobrada, uma vez que o empregado e o empregador ainda não estão totalmente cobertos por normativas específicas que rejam este tipo de trabalho.

Sobre o dolo, existindo o acidente, é necessária a análise de culpa objetiva e subjetiva para assegurade do direito do trabalhador, uma vez que muitas empresas se eximem de sua responsabilidade na disposição de materiais protetivos ou na fiscalização de seus funcionários quanto ao uso destes.

Destarte, a relevância das normas regulamentadoras, da criação da CLT, dos sindicatos e direito trabalhistas como um todo são preponderantes para o que hoje conhecemos como condições básicas de trabalho.

## **REFERÊNCIAS**

**ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DO PARANÁ.** **Manual das medidas provisórias 927, 937, 944 e 945. 2020.** Disponível em: [https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/04/2020\\_ACPr\\_Manual-das-Medidas-Provisorias.pdf](https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/04/2020_ACPr_Manual-das-Medidas-Provisorias.pdf). Acesso em: 23 de Jun. 2021.

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

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

**BRASIL.** Justiça do Trabalho. **Justiça do Trabalho reconhece morte por Covid-19 como acidente de trabalho** - indenização será de R\$ 200 mil. TRT – 3ª Região. Minas Gerais. 19 de abr. 2021 Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-morte-por-covid-19-como-acidente-de-trabalho-indenizacao-sera-de-r-200-mil>. Acesso: 23 de Jun. 2021.

**BRASIL.** **Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020.** Presidência da República. Secretaria-Geral - Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 23 de Jun. 2021.

**BRASIL.** **Medida Provisória nº 936, de 01 de Abril de 2020.** Presidência da República. Secretaria-Geral - Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm) Acesso em: 23 de Jun. 2021.

**BRASIL.** MINISTÉRIO DA ECONOMIA Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME.** 11 Dez. 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei\\_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf](https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf). Acesso em: 09 Set. 2021.

CHAGAS, Ana Maria Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes. **Saúde e segurança no trabalho no Brasil:** aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. 2. ed. – São Paulo : IPEA : Fundacentro, 2012.

**CONEXÃO TRABALHO. TST:** ausência de nexo causal entre atividade laboral e doença do empregado afasta caracterização de doença ocupacional. 28 Jan. 2021 11:23. por Gerência Executiva de Relações do Trabalho.

**CONGRESSO NACIONAL.** **Medida Provisória nº 936, de 2020** (Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda). MPV 936/2020. Senado. raça dos Três Poderes - Brasília, DF - CEP 70165-900

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo.

HARADA, Kiyoshi. **Covid-19 e doença profissional**. GEN JURÍDICO. 22 Jun. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/06/22/covid-19-doenca-profissional/>. Acesso em: 09 Set. 2021.

IPEA. **Saúde e segurança no trabalho no Brasil**: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores [texto] / Organizadores Ana Maria de Resende Chagas, Celso Amorim Salim, Luciana Mendes Santos Servo. – 2. ed. – São Paulo : IPEA : Fundacentro, 2012

MAGENTA, Matheus. **Covid gerou quase 20 mil registros de doença e acidente de trabalho no Brasil em 2020**. BBC News Brasil em Londres. 2021. 24 maio. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-57026232>. Acesso: 24 de maio. 2021.

NUBANK. **MP 936**: entenda a nova lei trabalhista que permite corte de salário e de jornada. 02 abr. 2020. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/mp-936-lei-trabalhista-corte-salario/>. Acesso em: 30 de Out. 2021.

PANTALEÃO, Alváro Luiz Pinto. **Acidentes de trabalho no Brasil**: Mais uma tragédia nacional. Migalhas. 14 de jan. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/338866/acidentes-de-trabalho-no-brasil--mais-uma-tragedia-nacional>. Acesso: 21 de Jun. 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, Waldemar. **Covid-19 é considerado doença ocupacional?**. Saberalei. 22 Ago. 2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/covid-19-e-considerado-doenca-ocupacional/>. Acesso em: 30 de Out. 2021.

TORRES, Claudia dos Santos; LIMA, Ígor Manuel Moreira. **Medida Provisória nº 936, de 2020**. Nota descritiva. CONSULTORIA LEGISLATIVA. Abr. 2020