

**COVID-19/ ENQUANTO DOENÇA OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE
DAS LEIS TRABALHISTAS**

**Ilhéus, Bahia
2022**



**COLEGIADO DO CURSO DE DIREITO
COORDENAÇÃO DE TCC
ARTIGO CIENTÍFICO**

JÉSSICA DO CARMO NASCIMENTO

**COVID-19/ ENQUANTO DOENÇA OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE DAS
LEIS TRABALHISTAS**

Artigo Científico entregue para acompanhamento como parte integrante das atividades de TCC II do Curso de Direito da Faculdade de Ilhéus.

Área de concentração: Direito do Trabalho
Orientadora: Prof, Ms Thyara Novais

**Ilhéus, Bahia
2022**

**COVID-19/ ENQUANTO DOENÇA OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE
DAS LEIS TRABALHISTAS**

JÉSSICA DO CARMO NASCIMENTO

APROVADO EM: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

**PROF^a. MS. THYARA NOVAIS
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI
(ORIENTADORA)**

**PROF^a. (NOME DO PROFESSOR)
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI
(EXAMINADOR I)**

**PROF^a. (NOME DO PROFESSOR)
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI
(EXAMINADOR II)**



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	
2. CONTEXTO GLOBAL A PANDEMIA DO COVID E SUA RELAÇÃO COM A DOENÇA OCUPACIONAL	
2.1. Origem e o contexto global	8
2.2. Sequelas da doença	9
3. COVID E O DIREITO TRABALHISTA	9
3.1. Doenças ocupacionais	10
3.2. Emitir Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), nos casos da Covid-19	12
3.3. Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador	12
3.4. APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO	14
4. MEDIDAS PROVISÓRIAS	14
4.1. Medida Provisória nº 927, de 2020	14
4.2. Medida Provisória nº 928/2020	16
4.3. Medida Provisória 936/2020	16
5. ANÁLISE DOS DADOS	17
5.1. PROJETO DE LEI Nº , DE 2020 (Do Sr. CARLOS BEZERRA)	19
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
7. REFERÊNCIAS	20

COVID-19 ENQUANTO DOENÇA OCUPACIONAL: UMA ANÁLISE DAS LEIS TRABALHISTAS

COVID-19 AS AN OCCUPATIONAL DISEASE: AN ANALYSIS OF LABOR LAWS

Jessica Carmo Nascimento¹, Thyara Novais²

1 Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.
E-mail: jessica.karmo05@hotmail.com

2 Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.
E-mail: thyarag@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho apresenta um contexto geral sobre a contaminação pelo COVID-19, no Brasil e quais medidas legais foram adotadas enquanto relação dos direitos trabalhistas. Relacionamos o COVID-19 enquanto doença ocupacional, pelo fato de que o trabalhador pode se acidentar ou adoecer por causas comuns (do cotidiano) ou em razão do trabalho, ainda que a Lei de nº 8.312/1991 não caracteriza as doenças endêmicas enquanto doença ocupacional. A partir de um levantamento bibliográfico das Medidas Provisórias (MPs) houve uma tentativa de caracterizar a COVID-19 enquanto doença ocupacional, no ano de 2020, a partir da apresentação do Nexo Causal (NC), deliberado por um perito médico. No entanto, as MPs têm uma validade de 60 dias, sendo prorrogável por igual período, se tornando ineficazes após esse período. É importante que trabalhadores acometidos pela contaminação do vírus no exercício de suas atividades laborais possuam direitos trabalhistas principalmente que os assegurem de benefícios e não percam o vínculo empregatício durante o período em que necessitar ficar de quarentena, em isolamento.

Palavras chave: COVID-19; Direitos trabalhistas; Medidas Provisórias.

ABSTRACT

The work presents general measures on the general context of COVID-19, while Brazil and what legal measures were adopted. We relate COVID-19 as an occupational disease, due to the fact that the worker can be accidental or become ill due to common (everyday) causes or due to work, even though the disease is not characterized as endemic diseases by Law nº 8.312/1991. as an occupational disease. From a bibliographic survey of the Provisional Measures (MPs) there was an attempt to medically characterize COVID-19 as an occupational disease, in 2020, from the presentation of the Causal Nexus (NC), deliberated by an expert. No, as MP they have a validity of 10 days, being pro of the same

1

2

period, however 60 considerably valid after that period. It is important that workers are mainly affected by the period of the proprietary virus without exercising the rights of their benefit guarantee activities and that they do not lose their employment relationship during the period in which it is necessary to maintain the quarantine in isolation.

Keywords: COVID-19; Labor rights; Provisional Measures

1. INTRODUÇÃO

A partir do ano de 2020, intensas mudanças ocorreram no campo jurídico e social diante da conjuntura de pandemia. No início do referido ano a Organização Mundial da Saúde (OMS) divulgou um alerta sobre a necessidade de os países atentarem-se para o surto de contaminação do então novo coronavírus (COVID-19). Em um segundo comunicado, a organização reconheceu a incidência de uma crise sanitária mundial, classificando a pandemia como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII). Tendo em vista o grande potencial epidêmico da doença, em razão do desconhecimento do vírus pela ciência, o distanciamento social foi a alternativa indicada mais eficiente para reduzir os índices de contaminação e preservar a saúde e a vida das pessoas. No Brasil, tais medidas começaram a ser adotadas na metade de março, a partir do reconhecimento do estado de calamidade pública (DL nº 6/2020).

Diante de tal situação, o entendimento sobre o direito, principalmente as leis que regem os direitos trabalhistas de pessoas que precisavam se expor ao vírus, bem como aquelas que foram contaminadas durante o exercício de suas atividades laborais tiveram que ser estudados, considerando o imediatismo e a expansão da pandemia. Assim, neste trabalho pretende-se analisar como as medidas implementadas no país contribuíram para diminuir os impactos negativos nas condições laborais para as pessoas que estiveram contaminadas pelo COVID-19 e verificar em quais situações a contaminação pelo vírus poderia se enquadrar como doença ocupacional.

Dessa forma, afirmamos que com o advento da pandemia causada pela COVID-19, houve o surgimento de diversas mudanças no ordenamento jurídico brasileiro e consequentemente, ao Direito ao trabalho e suas relações trabalhistas. Diante dessas mudanças, levantamos a problemática: Como as leis trabalhistas têm assegurado os trabalhadores acometidos pelo vírus do COVID-19 ao desempenhar suas atividades laborais? Ressaltamos que o assunto merece destaque para incentivar a produção de trabalhos e pesquisas em relação às transformações causadas pela pandemia e suas

consequências, uma vez que, no ano de 2022 ainda estamos diante dessa situação atípica, no qual busca-se facilitar o entendimento perante as alterações. Além disso, faz-se necessário refletir sobre a forma como o mundo vem se adaptando diante de um acontecimento global. Assim torna-se indiscutível o valor de dedicar-se ao estudo do direito do trabalho, abordando o conceito e seus requisitos. Bem como, características da doença enquanto ocupacional. Visto que toda a pandemia causada pelo COVID-19 é algo recente e suas consequências e mudanças ainda são pouco discutidas.

Diante da problemática exposta e de sua contextualização na atual conjuntura, esse trabalho tem por objetivo geral, analisar como as medidas legais implementadas no país contribuíram para diminuir os impactos negativos nas condições laborais para as pessoas que estiveram contaminadas pelo COVID-19, para que essa análise seja realizada iremos verificar como a contaminação pelo vírus poderia se enquadrar enquanto doença ocupacional, segundo a legislação nacional.

É de suma importância para o campo jurídico que haja esse estudo e pesquisas sobre a COVID-19 como doença ocupacional, tendo em vista principalmente que consequências para o trabalhador contaminado são desconhecidas. O profissional de direito, conhecedor das leis que regem a proteção dos indivíduos, deverá estar atualizado dessas mudanças visando a garantia dos direitos do cidadão trabalhador, bem como dos empregadores.

Para a compreensão de tal discussão, será realizado um levantamento bibliográfico, buscando respaldo teórico de pesquisadores da área trabalhista e jurídica, a fim de analisar o que se tem aplicado diante dos casos, bem como suas implicações. Por fim, propomos neste estudo a defesa dos requisitos encontrados para que a contaminação por COVID-19 seja considerada doença do ocupacional, bem como elucidar os direitos e garantias do trabalhador contaminado.

2. CONTEXTO GLOBAL A PANDEMIA DO COVID E SUA RELAÇÃO COM A DOENÇA OCUPACIONAL

Coronavírus são vírus do gênero *betacoronavírus* e têm-se registros de sua existência desde o ano de 1996 (DUARTE, 2020). Em 2020, foi identificado uma nova cepa, ou seja, um novo tipo desse vírus em seres humanos.

A comprovação da existência de um novo tipo de vírus contaminando a espécie humana desencadeou alardes mundialmente, pois uma contaminação em massa de um vírus poderia causar sérios danos à existência humana.

2.1. Origem e o contexto global

O novo coronavírus se espalhou rapidamente em muitas partes do mundo. Há relatos e estudos que o surto começou em Wuhan, uma cidade na província chinesa de Hubei. Os relatórios dos primeiros casos COVID-19 começaram em dezembro de 2019. Os coronavírus são comuns em certas espécies de animais, como gado e camelos. Embora a transmissão do coronavírus de animais para humanos não seja comum, essa nova cepa provavelmente vem de morcegos, embora um estudo sugira que os pangolins possam ser a fonte. No entanto, não está claro exatamente como o vírus se espalhou para os humanos. Alguns relatórios atribuem os primeiros casos a um mercado de frutos do mar e animais em Wuhan, iniciou-se um surto que atingiu 19 cerca de 50 pessoas na cidade de Wuhan, na China, a maioria dos pacientes tinha sido exposta ao mercado Huanan. Esse mercado comercializava frutos do mar, mas também animais silvestres, frequentemente vendidos vivos ou abatidos no local. Contudo, vários pacientes desse surto inicial não tiveram relação epidemiológica com o mercado, abrindo a possibilidade de que outras fontes de infecção pudessem estar envolvidas (GRUBER, 2020, s/p)

No entanto, com base na análise de dados públicos da sequência do genoma do vírus causador da Covid19, comprovou que o mesmo não foi produzido em laboratório ou manipulado de outra forma, tendo como surgimento em virtude de resultado de uma evolução natural. "Ao comparar os dados disponíveis da sequência do genoma para cepas conhecidas de outros Coronavírus, pudemos determinar firmemente que o SARS CoV-2 se originou a partir de processos naturais" (ANDERSEN, et.al, 2020).

A questão é que independentemente de onde se originou, o COVID-19 se espalhou pelo mundo todo em razão da globalização e da importância econômica da China. Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o surto de contaminação pelo COVID-19 uma pandemia. Uma pandemia ocorre quando uma doença se espalha por grandes regiões e as pessoas não têm imunidade contra ela, portanto seus efeitos extrapolaram a área da saúde.

2.2. Sequelas da doença

Por se tratar de um vírus ainda desconhecido em seres humanos, muitas foram as incógnitas que surgiram diante da declaração de pandemia. Inicialmente foram levantadas hipóteses de como se daria a contaminação pelo vírus em seres humanos e quais eram os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) que deveriam ser utilizados.

Em meados de 2020 chegou-se à conclusão de que:

A transmissão do vírus de pessoa para pessoa se dá por gotículas, quando o vírus é carregado em pequenas gotículas originárias do nariz e boca de pessoas infectadas ao falar, exalar, tossir ou espirrar. A infecção também pode ocorrer quando uma pessoa toca superfícies ou objetos contaminados e, dessa forma, toca seus olhos, nariz ou boca (FERREIRA NETTO, CORREIA, p.19, 2020)

Mas até os estudos trazerem esse indicativo de contaminação humana, muitas pessoas já haviam sido afetadas, principalmente a classe trabalhadora que está diariamente nas ruas em contato com outras pessoas. Escolas, hospitais, restaurantes, bares, igrejas e afins, todos os lugares que reuniam pessoas estavam propícios à contaminação.

Diante desse fato, foi incalculável o quanto a pandemia afetaria a vida das pessoas, em relação à saúde humana, hoje existem estudos que comprovam as sequelas a longo prazo, tais como a disfunção olfatória e disfunção gustativa, devido principalmente a perda do olfato e do paladar durante os dias de incubação do vírus. A síndrome inflamatória multissistêmica em crianças. Sequelas cardiovasculares, pulmonares e outras sequelas neurológicas ansiedade, anormalidades do sistema cardiovascular, depressão, distúrbios do metabolismo da glicose, hiperlipidemia, desregulação do metabolismo lipídico, pós- transtorno de estresse traumático e capacidade pulmonar reduzida (GRENDENE, et al, p.5, 2021).

Assim sendo, diante de um novo contexto de saúde pública e buscando compreender quais danos a espécie humana pode sofrer diante da pandemia, é necessário que haja responsáveis em assegurar que pessoas que foram contaminadas pelo COVID-19 tenham garantias jurídicas em relação aos direitos trabalhista, pois infere-se que grande parte da contaminação se deu pela exposição das pessoas com o vírus em suas atividades cotidianas, incluindo as laborais.

3. COVID E O DIREITO TRABALHISTA

Diante de todo o cenário da crise desenvolvida pelo estado de calamidade da pandemia do covid-19 no Brasil, devido ao imenso risco de contágio em tão pouco tempo, o desespero, o medo, o pânico e suas consequências, no Brasil foram criadas medidas urgentes para controlar a multiplicação do vírus. As principais medidas preventivas adotadas foram o distanciamento social; o controle da movimentação da população; o fechamento dos comércios e empresas, foram algumas das soluções adotadas de imediato. O momento atual necessitou de normas especiais com o intuito de reduzir os efeitos causados pela crise pandêmica. Nesse contexto, então, por meio de uma série de medidas provisórias, foram publicadas algumas com o objetivo de reduzir os impactos do Novo Coronavírus no âmbito das relações de trabalho.

Portanto, faz-se necessário explorar as Medidas Provisórias (MPs) trabalhistas que objetivam a preservação das relações de emprego, assim como as soluções dos empregadores para enfrentamento da calamidade ocasionada pela pandemia.

3.1. Doenças ocupacionais

Doenças ocupacionais trata-se da enfermidade produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. estão previstas no artigo 20 da Lei nº 8.312/1991, in verbis:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991)

Portanto, entende-se que as doenças ocupacionais estão divididas em duas modalidades. São elas: doenças profissionais e doenças do trabalho.

As doenças profissionais, conhecidas ainda com o nome de “idiopatias”, “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”, são produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar de determinada atividade, ou seja, são doenças que decorrem necessariamente do exercício de uma profissão. Por isso, prescindem de comprovação de nexo de causalidade com o

trabalho, porquanto há uma relação de sua tipicidade, presumindo-se, por lei, que decorrem de determinado trabalho. Tais doenças são ocasionadas por microtraumas que cotidianamente agredem e vulneram as defesas orgânicas e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido (RAMOS JUNIOR, 2016 apud MONTEIRO; BERGANI, 2000, p. 15)

As doenças profissionais são desencadeadas pelo exercício do trabalhador em uma determinada função que esteja diretamente ligada à profissão, sendo causadas pelas condições de insalubridade do ambiente e/ou falta de equipamentos de proteção individual.

Por outro lado, no que se refere às doenças do trabalho, são aquelas que não estão ligadas diretamente às atividades, mas à forma e às condições sob as quais ela é desenvolvida, desta forma, as doenças do trabalho estão mais relacionadas ao ambiente de trabalho do que a tarefa específica. Ou seja, são adquiridas em razão de suas atividades exercidas ou das condições às quais estão submetidas.

Por sua vez, as doenças do trabalho, também chamadas de “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, são aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente. Decorrem igualmente de microtraumatismos acumulados. Contudo, por serem atípicas, exigem a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, via de regra por meio de vistoria no ambiente laboral (art. 20, II Lei 8.213/91). (MONTEIRO, BERTAGNI, 2019, p. 45)

Desse modo, são doenças comuns, que em uma determinada hipótese, gerada pelas condições momentâneas do trabalho, são capazes de produzir lesões incapacitantes. Logo, não se caracterizam por serem próprias de determinada atividade, mas são consideradas como acidentes do trabalho em virtude da equiparação feita pela Lei 8.213/91 em seu artigo 21. Essa distinção é importante, pois refletirá na responsabilidade do empregador, sendo que se a for doença profissional, a prova não é necessária pelo empregado, sendo a responsabilidade do empregador objetiva. Já no caso de doença do trabalho, é necessário demonstrar a presença do elemento causador da enfermidade na atividade laboral.

A Covid-19, em razão de sua natureza endêmica, pode-se levar à conclusão de que não poderia ser enquadrada no conceito de doença ocupacional, em face da previsão legal do artigo 20, §º 1, “d”, da Lei nº 8.213/1991, in verbis:

“§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho: d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”(BRASIL, 1991).

3.2. Emitir Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), nos casos da Covid-19

Com o início da pandemia, iniciou-se uma ampla discussão em virtude da caracterização do COVID-19 como doença ocupacional (decorrente do trabalho) diante disso, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho publicou Nota Técnica esclarecendo as regras aplicáveis e a Obrigatoriedade de emissão de CAT pelas empresas:

Embora não tenham sido objeto da Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME questões relacionadas à emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), é importante destacar que, independentemente do motivo ensejador do acidente de trabalho ou doença ocupacional, a obrigação de comunicar os acidentes de trabalho para a Previdência Social possui previsão no art. 22 da Lei nº. 8.213, de 1991, devendo a CAT ser emitida até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, sob pena de multa. Portanto, a CAT deve sempre ser emitida quando ocorrer um acidente de trabalho, a partir de avaliação feita pelo empregador do contexto fático à luz dos normativos citados, não estando condicionada a qualquer atuação prévia do INSS ou da Perícia Médica Federal. (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020)

Dessa forma, compreende-se que o trabalhador contaminado pelo vírus da COVID-19 deve, de imediato, comunicar a contração da contaminação ao empregador para que este, em sua função, faça a emissão da CAT.

Segundo a nota técnica, a fim da comprovação do nexo causal, considerando ser uma doença ocupacional, o trabalhador passará por uma perícia médica. Em estudos sobre o nexo causal é possível incluir que os protocolos de segurança, sugeridos pela OMS, não estavam sendo seguidos, favorecendo a contaminação do trabalhador.

Após a emissão do CAT, será necessária que seja feita a perícia médica, etapa em que o perito médico analisará a existência de nexo de causalidade. Ou seja, o trabalhador deve explicar ao médico perito por que considera que pegou Covid-19 no trabalho, como por exemplo, incluir o desrespeito aos protocolos de segurança por parte da empresa (não disponibilizar álcool gel ou EPIs) ou desobediência ao distanciamento social. (LEAL JÚNIOR, 2021, p.13)

3.3. Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador

De acordo com a Lei nº 8213/91, o acidente de trabalho é aquele que ocorre com o empregado em decorrência do exercício da atividade profissional realizada para o empregador, provocando lesão corporal ou alguma perturbação funcional que resulte na

perda ou na redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, ou na morte.

Artigo 19 da Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991:

Art. 19. Acidente do 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,1991)

Artigo 20 da Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991

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

- I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (BRASIL,1991)

De modo conjunto, como artigo 20, da lei citada, estabelece que a doença profissional e a doença do trabalho devem preencher a mesma consequência jurídica do acidente do trabalho típico.

Com relação à responsabilização civil do empregador quanto ao empregado acidentado, é interessante salientar que no caso de doenças profissionais, como a doença adquirida é em razão da atividade exercida, dispensa-se a prova do empregado, sendo a responsabilidade do empregador objetiva. Assim, enquadraria profissionais que atuam diretamente com pacientes portadores do vírus, na “linha de frente” no combate à pandemia.

Enquanto no caso de doenças do trabalho, é necessária a demonstração do nexo causal, ou seja, há de ser demonstrada a presença do elemento causador da enfermidade no labor.

O nexo causal é a relação de causa efeito necessária entre o dano e a conduta do agente. Na responsabilidade subjetiva, o nexo causal é formado pela culpa genérica do agente. Enquanto isso, na responsabilidade objetiva, é composto pela conduta e a previsão legal da responsabilização sem culpa ou pelo exercício de atividade de risco por parte do agente.

Dentro das relações de emprego, o nexo de causalidade do acidente de trabalho pode ser constituído: Pela culpa genérica, nos termos do artigo 7, XXVIII, da CF, nos casos de acidente de trabalho isolado ou;Pela conduta, nos casos de atividade de risco desenvolvidos pelo empregador. No caso do acidente de trabalho, é necessário demonstrar que o acidente sofrido pelo empregado possui relação direta com a atividade laboral exercida.

3.4. APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO

Diante das necessidades emergenciais de alteração principalmente da Lei de Benefícios da Previdência Social - Lei 8213/91 A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, faz-se imprescindível que a aplicabilidade da legislação seja garantida em prol dos trabalhadores contaminados que, ainda, em dias atuais podem sofrer consequências por conta da exposição ao vírus.

Dessa forma, foram criadas Medidas Provisórias (MPs) no que se refere à discussão.

4. MEDIDAS PROVISÓRIAS

A partir do Estado de calamidade pública em decorrência do covid-19, o governo federal editou em janeiro de 2020 algumas medidas provisórias que trouxeram impactos na esfera trabalhista, tais medidas foram adotadas pelo governo para enfrentamento da pandemia de covid-19. Ressaltamos que as medidas têm força de lei e entram em vigor na data de sua publicação, no entanto, que o prazo de vigência de uma medida provisória é de 60 dias (sessenta dias), sendo prorrogado imediatamente por igual período.

O Governo Federal trouxe várias alternativas no âmbito trabalhistas para o enfrentamento da pandemia, dentre elas podemos destacar três medidas provisórias que causaram mais efeito aos empregadores e empregados.

4.1. Medida Provisória nº 927, de 2020

A medida provisória Nº 927 publicada em março de 2020 que tem como principal objetivo a manutenção do emprego, o principal efeito dessa medida está relacionado à adiamento do terço de férias, antecipação da concessão das férias sem direito adquirido e

o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Conforme dispõe na ementa:

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. (BRASIL, 2020)

A referida MP trata das medidas que os empregadores podem adotar a fim de que se mantenha o emprego e renda dos empregados durante o período pandêmico. Para validação dos acordos, deverá haver um documento escrito para que não haja a desvinculação empregatícia do funcionário.

Foi por meio dessa MP também, que permitiu-se a adoção de novas medidas a fim de que os empregadores enfrentassem os prejuízos econômicos consequência do vírus, algumas delas foram: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação (com suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses); e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (BRASIL, 2020)

Essas medidas que foram adotadas pela maioria das empresas deu uma nova característica às atividades laborais, por exemplo ao falar-se de teletrabalho, que também foi conhecido popularmente pelo termo em inglês *home office*, que traduzindo significa trabalho em casa. O Artigo 4º, § 1º da Medida Provisória 927 de 2020, afirma que

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (BRASIL.2020)

Além disso, foi a partir dessa MP que estabeleceu-se que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Dessa forma, retira-se a responsabilidade do empregador diante da contaminação de seus funcionários, a menos que haja a comprovação por meio do nexo causal.

É importante salientar que nem todas as empresas possuem condições de adotar o teletrabalho, principalmente àquelas que tratam da produção de bens ou alimentos, por exemplo, dessa forma, o empregado em suas atividades laborais ainda precisavam se expor ao vírus desde o trajeto que percorria para chegar ao trabalho até durante a execução de suas funções.

4.2. Medida Provisória nº 928/2020

A medida provisória 928/2020 entrou em vigor em 23 de março de 2020 no dia após a publicação e ao início da vigência da MP 927. Deste modo, iniciou-se revogando o artigo 18 da MP 927, primeira MP, por meio do disposto do seu artigo 2º, considerando o texto normativo inconstitucional.

Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. (BRASIL, 2020)

A partir dessa MP, exige-se uma transparência de informações no que se refere às medidas adotadas no combate à COVID-19. Bem como, há uma mudança nos prazos de resposta a pedidos de acesso à informação nos órgãos ou nas entidades da administração pública cujos servidores estejam sujeitos a regime de quarentena, teletrabalho ou equivalentes.

Além das demais disposições presentes na referida MP, entende-se que o teletrabalho jurídico seria afetado por conta do estado de calamidade, mudando assim a rotina de trabalho e a necessidade cujos servidores estejam sujeitos a regime de quarentena, teletrabalho ou equivalentes.

4.3. Medida Provisória 936/2020

Acerca do contrato de trabalho, foi publicada a medida 936/2022, tal medida foi criada com o intuito da redução da jornada de trabalho, assim como, a redução proporcional do trabalho. Conforme ementa:

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. (BRASIL, 2020)

A partir dessa MP, instituiu-se o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, essa aplicação é para evitar que empresas fechem durante o período de calamidade pública, tendo como uma das medidas o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Com objetivos de: preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais principalmente pela redução da carga horária de trabalho e do salário, e em casos que não fossem viáveis, seriam suspensos temporariamente os contratos trabalhistas, sendo que essas medidas sejam acordadas pelo empregador e o empregado; e, por fim, reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

5. ANÁLISE DOS DADOS

O Coronavírus caracterizado enquanto doença ocupacional se dá pelo fato de que o trabalhador pode se acidentar ou adoecer por causas comuns (do cotidiano) ou em razão do trabalho, para isso a Lei nº 8.213/1991 prevê que, o empregado acometido de doença comum e que venha a ser afastado por período superior a 15 (quinze) dias terá, nesse período, o salário pago pelo empregador, sendo que, após o 16º (décimo sexto) dia de afastamento, será encaminhado ao INSS e perceberá o pagamento do benefício de auxílio-doença. (BRASIL, 1991)

Já nos casos de afastamento do empregado em decorrência de entidade mórbida ou doença ocupacional (doença profissional e doença do trabalho), a mesma Lei prevê que para a concessão de auxílio-doença acidentário, deverá ser apresentado Comunicado de Acidente do Trabalho (CAT) para que a perícia médica do INSS analise o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), possibilitando o cruzamento de informações entre o código da Classificação Internacional de Doenças (CID-10) e o código da Classificação Nacional da Atividade Econômica (CNAE).

A caracterização do nexo causal entre a enfermidade e o labor, em regra, é ônus do empregado, por se tratar de fato constitutivo do direito. Nesse sentido, inclusive,

dispunha o art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020, vigente no período de 22/03/2020 a 19/07/2020, que "os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal".

Visto isso, em julgamento realizado no dia 29 de abril de 2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria dos votos, referendou parcialmente a decisão liminar proferida pelo ministro Marco Aurélio de Mello, nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade números 6342, 6344, 6346, 6352 e 6354, para determinar a suspensão da eficácia dos artigos 29 e 31 da MP nº 927. As quais foram ajuizadas inúmeras ADIs questionando a constitucionalidade da disposição contida no art. 29 da MP 927, acima transcrito, sendo que o STF deferiu medida liminar no sentido de suspender a eficácia do dispositivo (ADI 6342).

Após essa medida, as atividades que são executadas onde advém de maior risco de contaminação aos trabalhadores, pressupõe que o coronavírus será considerado uma doença ocupacional, cabendo então ao empregador provar o contrário. Logo, será preciso ser analisada a atividade exercida pelo empregado, como também o seu ambiente de trabalho, para então poder verificar se a doença adquirida é caracterizada como doença profissional ou doença do trabalho. É necessário haver essa distinção, pois a responsabilidade civil do empregador e o ônus da prova dependerão de cada caso.

Em agosto de 2020, com a publicação da Portaria 2.309 em análise pelo Congresso Nacional Ministério da Saúde, incluiu oficialmente a Covid-19 como doença ocupacional, quase dando por encerrada a discussão em relação a Covid-19 a possibilidade do seu enquadramento como doença ocupacional ou não. No entanto, essa normativa perdeu efeito após sua publicação, com a divulgação da de uma nova da Portaria 2.345/2020.

PORTARIA Nº 2.345, DE 2 DE SETEMBRO DE 2020:

Torna sem efeito a Portaria nº 2.309/GM/MS, de 28 de agosto de 2020. O ministro de estado da saúde interino no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição resolve: “Art. 1º Tornar sem efeito a Portaria nº 2.309/GM/MS, de 28 de agosto de 2020”, publicada no Diário Oficial da União nº 168, de 1º de setembro de 2020, Seção 1, página 40. Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.” (BRASIL, 2020)

Atualmente, existe um projeto de lei do Sr. Carlos Bezerra, no qual propõe a caracterização da Covid-19 como doença ocupacional.

5.1. PROJETO DE LEI Nº 2.406, DE 2020 (Do Sr. CARLOS BEZERRA)

Altera o art. 169 da Consolidação das leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a Covid-19 como doença ocupacional. O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 169 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passou a vigor com a seguinte redação: Art. 169 Parágrafo único. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) serão considerados doenças ocupacionais, independentemente da comprovação do nexo causal. (NR) Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

O projeto citado acima, ainda segue em análise pelo Congresso Nacional. Por sua vez, a nota técnica (NT) SEI nº 56.376/2020 do Ministério da Economia, que embora não tenha força de lei, afirma que a Covid-19 é uma doença comum, e não profissional. No entanto, essa nota técnica assegura o reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional, equiparando-se a um acidente de trabalho, dependendo de circunstâncias específicas para cada caso, mediante a constatação por perícia médica.

Já a Nota Técnica GT Covid-19 nº 20/2020 do Ministério Público do Trabalho (MPT) que trata de medidas de vigilância epidemiológica, ou seja, aborda as medidas necessárias a serem adotadas pelos empregadores para prevenção e controle da doença. Além disto, estabelece a exigência que os médicos do trabalho deverão solicitar à empresa a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), quando for confirmado o diagnóstico de Covid-19. Esse procedimento deve ser feito mesmo em caso de mera suspeita quanto ao nexo causal.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste trabalho foi possível compreender primeiramente o contexto em que aconteceu a disseminação da pandemia e os riscos à saúde pública, logo a necessidade imediata de amparos legais. Foi exposta a natureza jurídica das doenças ocupacionais e o direito do trabalhador fazendo um paralelo aos casos de contaminação pelo vírus da

COVID-19 que aconteceram desde de 2020. O período considerado de maior pico pandêmico, dados os números de contaminação, entre 2020 e 2021, afetou principalmente os trabalhadores. Estes, que por sua vez, precisavam exercer suas atividades laborais, viam-se em situações de desinformação sanitária e legal, continuando o seu exercício e se expondo aos riscos de contaminação desde o trajeto até o local efetivo de trabalho.

Dessa forma, buscamos por meio de uma pesquisa bibliográfica, a legislação pertinente para compreender quais medidas foram tomadas em meio a esses casos tendo em vista que, biologicamente as sequelas da exposição ao vírus ainda são objetos de estudos e sendo elas comprovadas deveremos assegurar que os trabalhadores tenham seus direitos garantidos.

Em relação a determinação do Covid-19 ser caracterizado como doença ocupacional ou não, foi possível constatar que a legislação originária, que não incluía as doenças endêmicas como doenças ocupacionais, tendo em vista que as Medidas Provisórias adotadas são possuem validade de 60 dias, sendo prorrogável por igual período. Chegamos ao projeto de Lei do Senhor Carlos Bezerra, nº 2046 de 2020 que Altera o art. 169 da Consolidação das leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a Covid-19 como doença ocupacional. Assim, trabalhadores e empregadores estarão assegurados diante da lei trabalhista.

7. REFERÊNCIAS

ANDERSEN, K.G.et al.**The proximal origin of SARS-CoV-2.**Nat Med,v.26,n.4, p.450–452, 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6 de 2020.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm. Acesso em 12/11/2022.
BRASIL, Lei nº 8312 de 20 de dezembro de 1991. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1989_1994/L8312.htm. Acesso em 12/11/2022.

BRASIL. **Medida Provisória de Nº 927 de 22 de março de 2020.** Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em 12/11/2022.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 928, DE 23 DE MARÇO DE 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv928.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20N%C2

[%BA%20928%2C%20DE%2023%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202020&text=Altera%20a%20Lei%20n%C2%BA%2013.979,2019%2C%20e%20revoga%20o%20art](#). Acesso em: 12/11/2022.

BRASIL. **Medida Provisória de nº 936 de 1º de abril de 2020**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em 12/11/2022.

BRASIL. **Ministério da Economia. Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME**. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf>. Acesso em 12/11/2022.

BRASIL, **portaria nº 2.345, de 2 de setembro de 2020** disponível em <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.345-de-2-de-setembro-de-2020-275488423>> Acesso:12/11/2022

BRASIL.**LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213compilado.htm >
Acesso em12/11/2022

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 2.406, de 2020**. Altera o art. 169 da Consolidação das leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a Covid-19 como doença ocupacional. Brasília:Câmara dos Deputados,2020. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0ng5piaipqmv91hdz512xfksup5064499.node0?codteor=2001985&filename=Avulso+-PL+2406/2020 Acesso em 12/11/2022

CRISTALDO, Heloisa. **Covid-19: de 19% a 35% dos casos apresentam dificuldade respiratória Além de falta de ar, sintomas incluem febre e tosse**. Agência Brasil. Publicado em 10 de abril de 2020. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-04/covid-19-de-19-35-dos-casos-apresentam-dificuldade-respiratoria>. Acesso em 26/06/2022.

CAVALCANTE, Márcio André Lopes. **É inconstitucional dispositivo que afirma que os casos de contaminação por coronavírus não serão considerados doenças ocupacionais**. Buscador Dizer o Direito, Manaus. Disponível em: <<https://www.buscadordizerodireito.com.br/jurisprudencia/detalhes/9ecff5455677b38d19f49ce658ef0608>>. Acesso em: 12/11/2022

DUARTE, Phelipe Magalhães. **COVID-19: Origem do novo coronavírus**. Brazilian Journal of Health Review, v. 3, n. 2, p. 3585-3590, 2020.

Estudo conclui que coronavírus SARS-CoV-2 só pode ter evoluído naturalmente. Redação Galileu. Disponível em:<<https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/noticia/2020/03/estudo-conclui-que->

coronavirus-sars-cov-2-so-pode-ter-evoluído-naturalmente.html> . Acesso em 14/11/2022

GONÇALVES FERREIRA NETTO, R.; DO NASCIMENTO CORRÊA, J. W. **EPIDEMIOLOGIA DO SURTO DE DOENÇA POR CORONAVÍRUS (COVID-19). DESAFIOS** - Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins, [S. l.], v. 7, n. Especial-3, p. 18–25, 2020. DOI: 10.20873/uftsuple2020-8710. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/desafios/article/view/8710>. Acesso em: 7 nov. 2022.

GRENDENE, Camila Senedese et al. Coronavírus (covid-19): **história, conhecimento atual e sequelas de longo prazo**. Revista Corpus Hippocraticum, v. 1, n. 1, 2021.

GRUBER, Arthur. **Covid-19: o que se sabe sobre a origem da doença**. Jornal da USP. Disponível em <https://jornal.usp.br/artigos/covid2-o-que-se-sabe-sobre-a-origem-da-doenca/#:~:text=Em%20dezembro%20de%202019%2C%20iniciou,vivos%20ou%20abtidos%20no%20local..> Acesso em 12/11/2022.

LEAL, Jr. Gleydsflan Arantes. **A caracterização da Covid-19 como doença ocupacional**. Repositório Puc. Goiânia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3285/1/GLEYDSFLAN%20ARANTES%20LEAL%20JU%CC%81NIOR.pdf> . Acesso em: 14/11/2022.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 9ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Nota Técnica esclarece sobre caracterização da Covid-19 como doença ocupacional. **Gov.br**. Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/previdencia/dezembro/nota-tecnica-esclarece-sobre-caracterizacao-da-covid-19-como-doenca-ocupacional#:~:text=RESPOSTA%3A%20Embora%20n%C3%A3o%20tenham%20sid o,comunicar%20os%20acidentes%20de%20trabalho>. Acesso em 12/11/2022.

RAMOS JUNIOR, Waldemar. **Doença ocupacional: conceito, características e direitos do trabalhador**. Jusbrasil. Disponível em <<https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/378215786/doenca-ocupacional-conceito-caracteristicas-e-direitos-do-trabalhador>>. Acesso em 12/11/2022.