

**COVID-19 X DOENÇA DO TRABALHO: uma investigação sobre a  
caracterização de acidente de trabalho na Pandemia do COVID-19 e suas  
consequências no contrato de trabalho.**

Maria Carolina Bueno de Paula<sup>1</sup>  
Prof. Otávio Augusto Custódio de Lima

**Resumo:** A pandemia da COVID-19 chegou e com ela vieram inúmeras transformações, aonde o cenário do mundo inteiro mudou e tudo precisou de uma adaptação. E não seriam diferentes no âmbito jurídico, mais precisamente no aspecto trabalhista, contratos, jornadas e remunerações reduzidas e modificadas. Esse período pandêmico e com inúmeras mortes e com um cenário totalmente crítico pelo Brasil, aonde a população tentava seguir sua vida muitas vezes de forma remota ou não, o medo do contágio era grande e quando surgia o tão temido positivo para COVID-19 e a grande dúvida tanto do empregado quanto do empregador era o que seria desse período de isolamento. Seria caracterizado acidente de trabalho amparado pelo INSS? Seria apenas um período de suspensão ou interrupção de contrato? Ou seria apenas uma motivação de força maior aonde nem sequer a CLT previa? Por tais dúvidas e motivos, o objetivo dessa pesquisa é justamente sanar dúvidas e clarear a temática desse assunto. O que é ou não acidente de trabalho e quais as consequências que o mundo jurídico trabalhista teve e quais as medidas novas a respeito dessa questão, aliás, o mundo todo teve uma inesperada doença que causou e ainda está causando uma grande mudança em todos os aspectos e é através dessa pesquisa que algumas coisas ficarão mais claras. A metodologia dessa pesquisa será a dialética, que é discursar e debater, será desenvolvida uma tese, a antítese, o embate entre ambas e nascerá a síntese.

**Palavras-chave:** Acidente de trabalho. Contratos de Trabalho. Jornadas de Trabalho. Pandemia da COVID-19. Direito do Trabalho.

---

<sup>1</sup>Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

## **SUMÁRIO**

- 1. INTRODUÇÃO**
- 2. ACIDENTE DE TRABALHO**
  - 2.1 Conceito e Características
- 3. IMPACTOS DA PANDEMIA COVID-19**
  - 3.1 Consequências no âmbito jurídico trabalhista
  - 3.2 Consequências com os grupos de risco
- 4. CONCLUSÃO**
- 5. REFERÊNCIAS**

## 1. Introdução

A palavra “trabalho” tem inúmeros significados, segundo o dicionário, trabalho é um conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim e outro significado dado pelo dicionário é uma atividade profissional, regular, remunerada ou assalariada.

O trabalho é uma característica que acompanha o homem desde a antiguidade, pois há anos atrás o homem já usava do trabalho para satisfazer os seus desejos, como por exemplo, a sua própria subsistência, a sua fome, a criação da sua família e ele fazia isso como forma de um trabalho.

Na antiguidade, o trabalho também era visto como algo ruim, um castigo, pois o trabalho era pesado, fadigoso, torturado, como na época dos escravos, por exemplo, que existia uma submissão dos escravos com seus senhores, mas não existia qualquer remuneração, nem uma jornada de trabalho determinada.

Depois desse cenário, vieram os senhores feudais, os artesãos, e com isso, adveio o crescimento e expansão das cidades, do comércio, das indústrias. Os trabalhadores em si, começaram ganhar créditos, mas ainda não havia regulamentação, pois o Estado intervia de forma mínima ou quase não intervia na economia.

Começaram a ter grandes divergências em relação a questões trabalhistas, desempregos, onde pessoas buscavam uma melhor condição para o trabalhador, foi a partir desse momento que nasceu o Direito do Trabalho, como consequências das razões políticas e econômicas da Revolução Francesa e da Revolução Industrial.

Depois do direito do Trabalho passar por algumas fases, por algumas Leis, como por exemplo, a Lei do Ventre Livre, a Lei Áurea, etc e então foi promulgada a Constituição Federal de 1891, onde garantiu liberdade a qualquer exercício de trabalho e a criação de vários decretos e então veio a promulgação da Constituição Federal de 1934, que foi considerada a primeira constituição a ter regulamentação específica voltadas para o Direito do Trabalho.

Contudo, foi promulgada a Constituição de 1988, onde a maior inovação foi no artigo sétimo, voltado unicamente ao trabalhador. Em 1939 nasceu a Justiça do Trabalho e mais precisamente em 1943, foi outorgado o decreto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por Getúlio Vargas.

Após mostrar um pouco da evolução histórica a respeito do Direito do Trabalho, gostaria de voltar o assunto ao tema do trabalho: COVID-19 X DOENÇA DO TRABALHO: uma investigação sobre a caracterização de acidente do trabalho na Pandemia do COVID-19 e suas consequências no contrato de trabalho.

Para que uma pessoa se encaixe como empregado ou trabalhador, é necessário que sejam cumpridos determinados requisitos que caracterizam a relação de emprego, que são eles: pessoa física; pessoalidade; habitualidade; onerosidade; subordinação, que estão previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O acidente de trabalho é aquilo que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou do empregador com o empregado, no exercício de suas atividades diárias, provocando alguma modalidade de lesão que venha até mesmo podendo causar a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente da sua capacidade laboral. Se tratando do acidente do trabalho, algo extremamente comum entre a relação de emprego.

Veremos aqui que durante o período pandêmico que vivenciamos nos últimos dois anos e que ainda possivelmente enfrentaremos contra o combate da Pandemia, a infecção do vírus poderia ou não se caracterizar como acidente de trabalho, o que daria um amparo a favor do empregado oferecido pelo INSS. Já que a grande maioria do contágio do vírus foi através de aglomeração e em ambiente de trabalho com muitos empregados não seria diferente.

O empregado se viu em um desespero ao se deparar com um isolamento social e o que seria da sua remuneração, e se estava em contrato de experiência, ou contrato determinado/indeterminado, o que seriam dos benefícios oferecidos ao empregado quando a realidade dele muitas vezes era ficar internado em um hospital isolado até uma recuperação plena e até mesmo tiveram pessoas que a gravidade foi tanta que as sequelas permanecem até os dias atuais. O empregado precisou se deparar e confiar no amparo da Justiça do Trabalho e acreditar no senso da justiça.

Existem três justificativas para a escolha do tema. A primeira delas seria o grande interesse pessoal acerca desse tema, pois eu vejo muitas dúvidas a se esclarecer acerca do tema da caracterização do acidente de trabalho em decorrência a infecção do vírus da COVID-19. A segunda delas seria o gosto pessoal pela matéria de direito do Trabalho e direito Processual do Trabalho, sendo assim, não me via escrevendo sobre outro assunto que não seja adentro dessa

matéria. E terceiro e último, é a relevância social do tema. Descrever toda evolução do direito do Trabalho e apresentar a sociedade e esclarecer quais queres dúvidas a respeito das inúmeras consequências que o período pandêmico trouxe para o direito do Trabalho.

E por fim, visto o tema da pesquisa, o objetivo dela está voltado da caracterização do acidente de trabalho ao se referir a COVID-19 e suas consequências ao direito do trabalho. Acredito que dentro dos inúmeros assuntos de direito do trabalho, devido a atualidade do tema, existe certa ignorância da sociedade com o tema devido ser algo muito novo para todos e a pesquisa tem esse objetivo: esclarecer e aclarar dúvidas nesse aspecto.

Importante destacar que essa pesquisa tem como base a metodologia dialética, que tem origem grega e significa discursar e debater, ou seja, tem como objetivo desenvolver uma tese, uma antítese e no embate da tese e antítese que surge a síntese.

## **2. Acidente de Trabalho**

Em primeiro momento há de se esclarecer o que é acidente de trabalho/doença do trabalho, o que as conceitua e as caracteriza. A doença do trabalho está descrita e detalhada na Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que a conceitua como uma enfermidade 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 e II do artigo 20 da referida lei. O artigo 20 ainda traz a diferenciação da doença do trabalho com a doença profissional, que é aquela desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Ainda se tratando do artigo 20 da referida Lei, ele menciona algumas doenças que não são consideradas doença do trabalho em razão da sua natureza, pois segundo a biologia humana, tais doenças já seriam desenvolvidas naturalmente. São elas: doença que não produza incapacidade laborativa, doença degenerativa, doença inerente ao grupo etário e por sim, a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região e que se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

A doença do trabalho e bem como o acidente de trabalho é muito comum entre a relação empregatícia. No entanto, ele gera inúmeros efeitos na relação do contrato de trabalho. É por isso, a tamanha importância da investigação da causa da doença/acidente, com peritos especializados, pois sobre quem recair a responsabilidade, isso resultará em grandes efeitos, entre eles a estabilidade provisória.

Estabilidade provisória nada mais é do que o período em que o empregado tem seu emprego garantido, não podendo sofrer dispensa por vontade do empregador, salvo em justa causa ou por força maior. Quando o empregado se encontra em pleno gozo de estabilidade provisória, o empregador fica vedado de dispensá-lo.

De acordo com a referida Lei citada a acima, no artigo 118, fica determinado que o empregado/segurado que sofreu acidente de trabalho, tem no mínimo, dozes meses garantidos a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após o período de cessação do auxílio-doença acidentário.

Devido a tal garantia do empregado nesse âmbito, o CAT (comunicação de acidente de trabalho) tem um papel importante da vida do empregado, pois ele assumirá o papel de provar que tal empregado sofreu o acidente e conseqüentemente responsabilizar o empregador na indenização da redução ou perda da capacidade laborativa, bem como também, responsabilizar o INSS a respeito dos benefícios que se fizer adequado a cada caso concreto.

## **2.1. Conceito e características**

Para Oswaldo e Silvia Optiz, doutrinadores, o acidente e doença foram diferenciados do seguinte modo:

“Distinguem-se sob dois aspectos: etiológico e cronológico. caracterizam-se, em regra, o acidente pela subaneidade e a violência, na expressão da Lei de 1919. Ao passo que, na doença, isso não ocorre, porque é um processo que tem certa duração, embora se desencadeie num momento certo, provocando a lesão corporal ou a perturbação funcional e até mesmo a morte. Pode-se acrescentar, ainda, mais um elemento diferenciador, qual seja a sua causa, que no acidente-tipo é externa, quando quase sempre, na doença, ela se apresenta internamente devido ao processo silencioso peculiar a toda moléstia orgânica do homem”.

Para Russomano,

“enquanto o acidente do trabalho é fato súbito, violento e fortuito, a enfermidade profissional apresenta-se como um processo mais ou menos rápido, que tende a se agravar. Nesse contexto, ao acidente propriamente dito corresponde à denominação acidente-tipo, e às enfermidades corresponde à denominação doença ocupacional. É o que se passa a expor: acidente típico, o acidente também chamado de acidente do trabalho *stricto sensu*, é nas palavras de Hertz Costa, acontecimento brusco, repentino, inesperado, externo e traumático, ocorrido durante o trabalho ou em razão dele, que agride a integridade física ou psíquica do trabalhador, juntamente com a Lei nº 8.213/91 que traz o conceito legal de acidente de trabalho típico em seu artigo 19”.

Castro e Lazzari, 2014, p 589, descrevem em sua doutrina, as características para o acidente de trabalho como sendo “ a exterioridade da causa do acidente, a violência; a subaneidade e a relação com a atividade laboral”. Quanto ao agente externo:

[...] acidente de trabalho decorre de um evento causado por agente externo significa que o mal que atinge o indivíduo não lhe é congênito, nem se trata de enfermidade preexistente. Observe-se que, neste ponto, não entendemos por exterioridade a impossibilidade de que o fato tenha sido provocado pela vítima. A partir da inclusão das prestações por acidente de trabalho no âmbito da Previdência Social, está-se diante da teoria do risco social, segundo a qual é devido o benefício, independentemente da existência de dolo ou culpa da vítima. Vale dizer mesmo quando esta tenha agido com a intenção de produzir o resultado danoso para sua integridade física, ainda assim fará jus a percepção do seguro social. (CASTRO E LAZZARI, 2014, página 589).

Exclui-se, portanto, o acidente ocorrido fora do âmbito dos deveres e das obrigações decorrentes do trabalho. Não é necessário, neste aspecto, que o fato tenha ocorrido no ambiente de trabalho, mas tão somente em decorrência do trabalho. Daí se conclui que os acidentes de trajeto e os sofridos em trabalhos externos também devem ser considerados como integrantes do conceito. (CASTRO E LAZZARI, 2014, página 590).

Fica evidente também que a Constituição de 1988 em toda sua evolução e fundamentação é voltada para a defesa do empregado, tão somente, no pedido de acidente de trabalho em seu artigo 7º, XVIII da CF.

Sendo assim, os conceitos legais e doutrinários de acidente de trabalho e doenças ocupacionais podem determinar a lesão física ou psíquica do empregado e que poderão ser objeto da teoria objetiva e subjetiva da responsabilidade civil do empregador.

### **3. Impactos da pandemia da COVID-19**

No começo do ano de 2020 nos deparamos com uma doença aparentemente nova no mundo todo, com um índice de contágio extremamente alto e foi exatamente ali que o mundo precisou se adaptar. E essa adaptação foi em âmbito geral, desde regras de higiene e de isolamento social até contratos de trabalhos.

De acordo com relatos do Instituto Butantan, a pandemia do Covid-19 deu origem na cidade de Wuhan, na China, em dezembro de 2019, mas rapidamente se espalhou por todo o mundo e logo a OMS (Organização Mundial da Saúde) se manifestou alegando que a origem do vírus se deu de um morcego para um mamífero intermediário e dele para o ser humano.

Entretanto, embora a contaminação pelo novo coronavírus se encontrasse em uma progressão geométrica por todo o mundo, e em 20 de fevereiro de 2020 o Ministério da Saúde do Brasil já registrava dois casos suspeitos de Covid-19, e ainda assim, o Brasil manteve o Carnaval, festa característica do país, que traz milhares de turistas e pessoas reunidas. (SAÚDE, 2020)

Paralelamente ao Carnaval, foram identificados mais três casos suspeitos de Covid-19 em São Paulo e um no Rio de Janeiro, mas apenas em 26 de fevereiro de 2020, o Brasil teve a confirmação de seu primeiro caso de Covid-19, um homem de 32 anos, residente em São Paulo, atendido no hospital Albert Einstein, após chegar da cidade da Lombardia, na Itália. Não obstante a confirmação, o Ministério da Saúde adotando integralmente os dados repassados pelos gestores locais, aduziu que o dado não alterou o cenário do país, sob o fundamento de que não havia evidência concreta acerca de circulação do novo coronavírus no Brasil. (SAÚDE, 2020)

Nesse ritmo, o número de suspeitos de Covid-19 progrediu para 636 enquanto oito casos foram confirmados, progredindo novamente para 768 casos suspeitos e 13 confirmados entre os dias 5 e 6 de março. (SAÚDE, 2020).

#### **3.1. Consequências no âmbito jurídico trabalhista**

O Brasil então se deparou com uma grave crise econômica e, por ser tudo relativamente novo, e com o aumento de contaminados e mortes cada vez maior, a solução do problema emblemático parecia cada vez mais distante.



De acordo com uma análise feita pela Organização Internacional do Trabalho, na sétima edição da revista ILO Monitor: *Covid-19 and the World of Work de 2021*, do impacto de Covid-19 no mercado de trabalho que gera uma queda absurda na renda do trabalho para os trabalhadores em todo o mundo, observando algumas estimativas anuais:

[...] confirmam o enorme impacto que os mercados de trabalho sofreram em 2020. Os últimos números mostram que 8,8 % das horas de trabalho globais foram perdidas no ano passado (comparado ao quarto trimestre de 2019), o que equivale a 255 milhões de empregos em tempo integral. Esse número é aproximadamente quatro vezes superior ao número perdido durante a crise financeira global de 2009. Essas horas de trabalho perdidas são explicadas por jornadas de trabalho reduzidas para aquelas pessoas que estão empregadas ou por níveis “sem precedentes” de perda de emprego, que atingiram 114 milhões de pessoas. Significativamente, 71% dessas perdas de emprego (81 milhões de pessoas) vieram na forma de inatividade, e não de desemprego, o que significa que as pessoas deixaram o mercado de trabalho porque não conseguiam trabalhar, talvez devido a restrições impostas pela pandemia ou simplesmente pararam de procurar por trabalho. Analisar apenas para o desemprego subestima drasticamente o impacto da COVID-19 no mercado de trabalho. Essas perdas massivas resultaram em uma queda de 8,3 % da renda global do trabalho (antes de se contabilizarem as medidas de apoio), equivalente a 3,7 trilhões de dólares ou 4,4 % do Produto Interno Bruto (PIB) global. [...] [...]As mulheres têm sido mais afetadas do que os homens pelas perturbações do mercado de trabalho causadas pela pandemia. Globalmente, as perdas de emprego das mulheres situam-se nos 5%, contra 3,9% dos homens. Em particular, as mulheres tinham muito mais probabilidade do que os homens de abandonar o mercado de trabalho e de tornar-se inativas. Os trabalhadores mais jovens também foram particularmente atingidos, seja perdendo empregos, abandonando a força de trabalho ou adiando sua entrada no mercado de trabalho. A perda de emprego entre os jovens (15-24 anos) foi de 8,7%, comparado com 3,7 % para a população adulta, o que “destaca o risco muito real de uma geração perdida”, segundo o Monitor. [...]

O Tribunal Superior do Trabalho fez ainda um levantamento na Justiça do Trabalho de janeiro a abril de 2020, acerca das ações trabalhistas e o resultado foi o seguinte:

No primeiro grau, 1.444 novos processos recebidos no período têm a Covid-19 entre os pedidos. O maior número de casos (290) está concentrado em Minas Gerais. Em seguida, vem o Rio de Janeiro, com 202. O TRT da 15ª Região, com sede em Campinas (SP) e jurisdição sobre o interior paulista, está em terceiro, com 142 casos.

Santa Catarina (133) e Amazonas e Roraima (100) completam os cinco primeiros da lista. Os números deram um salto de março, com 178 novos casos, para abril, com 1.107.

Ou seja, é possível enxergar um número bastante relevante acerca dos pedidos na Justiça do Trabalho, mesmo com a MP 927 (que perdeu validade em junho) e agora a tão somente MP 1.046, ainda assim, a Justiça do Trabalho teve consequências jurídicas a respeito da pandemia da Covid-19.

Referente às medidas provisórias acima, em março de 2020, após a declaração pelo Ministério da Saúde de estado de emergência, a União por meio do Decreto Legislativo nº 6 reconhecendo o estado de calamidade pública por meio do Presidente da República promulgou as Medidas Provisórias nº 927/20, 936/20, 944/20 e 945/20, com a finalidade de tutelar a relação de trabalho e emprego, tendo a MP nº 936/20 se convertido na Lei Federal nº 14.020/20, a MP 944/20 (que criou, de maneira geral, o Programa Emergencial de Suporte e Empregos, instituindo uma linha de crédito que tem como objetivo principal o suporte a despesas com folha de pagamento e à previsão de estabilidade provisória, eis que o empregador que contratar tal linha de crédito não poderá rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito, isto é, 120 dias de estabilidade) na Lei Federal 14.043/20, e MP 945/20 (que procurou estabelecer garantias ao trabalhador portuário) na Lei Federal 14.047/20 enquanto apenas a primeiro MP, a 927/20, teve seu prazo de vigência encerrado em julho de 2020, não sendo convertida em lei. (LOURENCINI, 2020).

A MP 936 também alterou diversas regras da legislação trabalhista em vigor até então, sempre com o objetivo oficial de “preservar empregos”. Assumindo que acordos individuais celebrados neste período de calamidade pública prevalecerão sobre os instrumentos legais em vigor (acordado se sobrepondo ao legislado), permitiu-se: o trabalho remoto (teletrabalho, home office); a concessão de férias coletivas com aviso antecedente de apenas 48 horas; a antecipação de férias individuais e de feriados; o regime especial de compensação (banco de horas); e a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalhador. (HEINEN; MATTEI 2020)

Se tratando agora do referido tema em específico da pesquisa, a grande dúvida do empregado doente em período pandêmico foi: a contaminação com o vírus COVID-19 se caracteriza ou não como doença de trabalho? E quais as

consequências disso? Houve então uma decisão do STF na ADI 6.342 onde foi declarada a suspensão da eficácia do artigo 29 da Medida Provisória 927/2020.

“Os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação denexo causal.” (ARTIGO 29, MP 927/2020).

Na decisão do STF constou que “A norma em questão, como se vê, exclui, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregador, isto é, cabe ao trabalhador demonstrar que contraiu a doença durante o exercício laboral, denodando o caráter subjetivo da responsabilidade patronal”.

Entretanto, houve um equívoco e críticas, pois a previsão legal do artigo 29 veio de encontro à recente julgada do STF no RE 828.040, de 19/03/2020, em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Nesse julgamento, sob o regime de repercussão geral, a corte fixou a determinada tese jurídica:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilidade objetiva do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que os demais membros da coletividade.

A decisão do STF é clara ao dizer “Assim, o texto do artigo 29 da MP 927/2020, ao praticamente excluir a contaminação por corona vírus como doença ocupacional, tendo em vista que transfere aos trabalhadores o ônus de comprovação, destoa, em uma primeira análise, de preceitos constitucionais que asseguram direitos contra acidentes de trabalho (artigo 7º, XXVIII, da CF)”.

Portanto, o referido artigo 29 não se mostrou razoável, de forma que entendeu o STF que estavam presentes os elementos necessários para a concessão de medida liminar para suspender sua eficácia como o fizeram.

Ou seja, ficou muito claro que o STF, ao suspender a eficácia do mencionado artigo 29 da MP 927, não disse que o COVID-19 é doença do trabalho. E também não disse que não é exatamente porque deve ser analisado cada caso concreto em

si, com as suas peculiaridades, como nas demais doenças supostamente decorrentes do trabalho.

Sendo assim, deve ser analisado em cada situação se a atividade do trabalhador é ou não de risco. Devem ser analisados o nexos causal e o nexos concausal. Por exemplo, uma enfermeira/fisioterapeuta/médico/ajudante de limpeza, cujo tinha contrato CLT em determinado hospital, que atuava na linha de frente do COVID-19 e acabou contraindo COVID-19, fica nítido que a atividade laboral era de altíssimo risco de contaminação, por isso, é necessário analisar cada caso concreto.

### **3.2. Consequências com os grupos de risco**

De acordo com um conceito doutrinário, os grupos de risco podem ser considerados com uma população sujeita a determinados fatores ou com determinadas características, que a tornam mais propensa a ter ou adquirir determinada doença.

Então quando surgiram todas as normas de distanciamento social, quarentena, regras de higienização, vieram à tona qual parcela da população teria facilidade de agravamento, caso viesse a se contaminar com a COVID-19.

Sendo assim, foram considerados grupos de risco para agravamento da COVID-19 os portadores de doenças crônicas, como diabetes e hipertensão, asma, doença pulmonar obstrutiva crônica, e indivíduos fumantes, acima de 60 anos, gestantes, puérperas e crianças menores de cinco anos.

Importante citar também, que a Lei nº 14.151 que é clara ao exigir, durante o período pandêmico, o afastamento da gestante empregada das atividades de trabalho presencial sem haver nenhuma diminuição do seu salário.

Essa exigência cabe apenas às empregadas gestantes, não cabendo para às aquelas gestantes que possuem outro meio de vínculo empregatício. Nas gestantes empregadas, o afastamento devido se encaixar no grupo de risco para a contaminação do COVID-19 deve ocorrer independentemente da duração da gestação, mas a gravidez deve ser comprovada logo no primeiro mês de gestação.

Cabe exclusivamente ao empregador exigir da empregada que execute seu labor em seu domicílio, através do teletrabalho ou qualquer outra forma que se execute de forma remota.

## **Conclusão**

A presente pesquisa teve como objetivo um estudo mais aprofundado acerca da nova enfermidade COVID-19 como acidente do trabalho ou não e quais foram as consequências em todo o mundo e no âmbito jurídico trabalhista.

Inúmeras mudanças legislativas ocorreram com o decorrer dos anos, na evolução do contexto histórico e principalmente após a reforma trabalhista e agora nesse período de pandemia.

Foi reproduzido também nesta pesquisa, um breve olhar para a Constituição Federal de 1988 na proteção do trabalhador, que foi vista até como um princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, com a proteção constitucional que garante ao trabalhador um emprego digno, seguro, saudável, higiênico, entre outros, tudo para garantir ao trabalhador a prevenção de acidentes e o cuidado com a vida.

Houve também, uma rápida introdução ao contexto histórico do direito do trabalho, conceitos e característica do acidente de trabalho, uma breve explicação do surgimento da COVID-19 e, sobretudo, da caracterização de acidente de trabalho em caso de contaminação, a fim de se configurar como acidente de trabalho na modalidade de doença ocupacional e quais as consequências de responsabilidade civil do empregador, o que se faz essencial à existência do nexo causal nos âmbitos trabalhista, cível e previdenciário, para que então, o empregado acidentado possa usufruir dos benefícios legais.

Por ser um assunto novo no judiciário, no período pandêmico, houve várias criações de Medidas Provisórias acerca do tema, na qual, foi feito o estudo, inclusive foram apresentados equívocos na legislação, visto modo, por se tratar de algo novo.

Sendo assim, essa regra merece ser aplicada na relação de emprego entre hospitais e os profissionais da saúde, por exemplo, os médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, etc.

Conclui-se por fim, que via de regra, no tocante à responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho, caso haja a constatação de qualquer excludente, o empregador ficará isento da tal responsabilidade, sendo certo que os fatos acabam ocorrerem fora do seu alcance e controle.

E com esse novo normal, teve a ampliação do teletrabalho em massa e com isso o Tribunal Superior do Trabalho adotou diversas medidas preventivas para os empregados, especificamente para a retomada do trabalho presencial. Além disso a maioria dos empregados já se encontram vacinados.

No decreto 40.509/2020 fica mais evidente acerca dos cuidados para a prevenção da contaminação do vírus, como por exemplo, o fornecimento de álcool em gel, equipamentos de trabalho devem ser higienizados, capacidade máxima dos refeitórios foram reduzidas para respeitar o distanciamento social, entre outros.

Cumprе ressaltar também que não apenas a contaminação do COVID-19 pode afetar a saúde dos empregados exposto às condições de trabalho, mas pode afetar também a saúde mental dos empregados que precisam trabalhar presencialmente e com receio do vírus, adquirem a síndrome de *burnout*, depressão, transtornos psiquiátricos, fadiga mental, etc. Com pesquisas, já foi comprovado a alta taxa de suicídio entre os empregados expostos ao COVID-19, por isso, é necessário o cuidado mental dos empregados em épocas como essa, garantindo sua integridade física e mental.

Conclui-se então que, devido às inúmeras mudanças pandêmicas e visando sempre a saúde física, psíquica e mental do empregado, na ocasião de ocorrer acidente de trabalho por contaminação da COVID-19, este então deverá ser analisado separadamente caso a caso, a fim de verificar a extensão da responsabilidade do empregador, pois nesse caso, é necessário para a comprovação do nexo causal.

## **Referências**

ADV, Equipe Saj. **Nexo causal e sua aplicação em caso de acidente de trabalho.** 2020. Disponível em: <https://blog.sajadv.com.br/nexo-causal/>

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador.** 2 ed. São Paulo. LTr, 2006.p.157/160

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm)

BRASIL. BBC News. **Coronavírus: as conclusões da missão da OMS que investiga em Wuhan origem da Covid-19.** 09/02/2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55994149>

Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988: Senado Federal, 2011

**Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2007

COSTA, Hertz J. **Acidentes do Trabalho na Atualidade.** Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 74

FEDERAL, Supremo Tribunal. **STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19.** 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do Trabalho.** 5 ed. São Paulo: Método, 2013

HEINEN, Vicente Loeblei; MATTEI, Lauro. **Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro.**

Lima, Cláudio Márcio Amaral de Oliveira. **Informações sobre o novo coronavírus (COVID-19):** Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-39842020000200001&script=sci\\_arttext&tIng=PT](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-39842020000200001&script=sci_arttext&tIng=PT)

LOURENCINI, José Eduardo. **Medidas provisórias no âmbito do direito do trabalho em tempos de Covid-19:2020.** Disponível em: <https://edicelianeunes.jusbrasil.com.br/noticias/840985873/medidas-provisorias-no-ambito-do-direito-do-trabalho-em-tempos-de-Covid-19> . Acesso em: 09 mar. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **MP 927: da pandemia ao pandemônio. 2020.** Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-927-da-pandemia-aopandemonio>. Acesso em: 10 mar. 2021.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e execução e suas questões polêmicas.** 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

OPTIZ, Oswaldo e OPTIZ, Sílvia. **Acidentes e Doenças Profissionais.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1988. p. 22.

OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 46.

REVISTA EXAME <https://exame.com/carreira/entenda-o-que-muda-no-direito-das-gestantes-durante-a-pandemia/>

SAFE. **Doença do trabalho e doença profissional: saiba como diferenciar!** 2019. Disponível em: <https://blog.safesst.com.br/doenca-dotrabalho-e-doenca-profissional-saiba-como-diferenciar/>

SAÚDE, Ministério da. **O que é COVID-19?**: Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>

TRABALHO, Tribunal Superior do. **Justiça do Trabalho divulga levantamento parcial sobre ações que envolvem a Covid-19: entre janeiro e abril, foram recebidos mais de 1.700 novos casos que tratam da doença.** 2020. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/web/quest/-/justi%C3%A7a-dotrabalho-divulga-levantamento-parcial-sobre-a%C3%A7%C3%B5es-queenvolvem-a-covid19?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%3A443%2Fweb%2Fquest%2Finstitucional%3Fp\\_p\\_id%3Dcom\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_portlet\\_SearchPortlet%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_portlet\\_SearchPortlet\\_redirect%3Dhttps%253A%252F%252Fwww.tst.jus.br%253A443%252Fweb%252Fquest%252Finstitucional%253Fp\\_p\\_id%253Dcom\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_portlet\\_SearchPortlet%2526p\\_p\\_lifecycle%253D0%2526p\\_p\\_state%253Dnormal%2526p\\_p\\_mode%253Dview%26\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_portlet\\_SearchPortlet\\_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_portlet\\_SearchPortlet\\_keywords%3DCovid19%26\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_portlet\\_SearchPortlet\\_formDate%3D1616357096720%26\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_portlet\\_SearchPortlet\\_scope%3Dthis-site](https://www.tst.jus.br/web/quest/-/justi%C3%A7a-dotrabalho-divulga-levantamento-parcial-sobre-a%C3%A7%C3%B5es-queenvolvem-a-covid19?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%3A443%2Fweb%2Fquest%2Finstitucional%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect%3Dhttps%253A%252F%252Fwww.tst.jus.br%253A443%252Fweb%252Fquest%252Finstitucional%253Fp_p_id%253Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%2526p_p_lifecycle%253D0%2526p_p_state%253Dnormal%2526p_p_mode%253Dview%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3DCovid19%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate%3D1616357096720%26_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope%3Dthis-site)