

A Caracterização da Doença Ocupacional relacionada à COVID-19

The Characterization of Occupational Disease related to COVID-19

Carlos Alberto Cordeiro Rossetto¹

Sumário: 1. Introdução; 2. Covid-19 como doença ocupacional e sua relação com o trabalho; 3. Responsabilidade civil do empregador; 4. Entendimento dos tribunais superiores em relação à responsabilização do empregador; 5. Conclusão; 6. Referências.

RESUMO

O presente estudo está relacionado à questão controvertida do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional; doença essa que, em tão pouco tempo, contaminou pessoas em diversos países, inclusive no Brasil, e teve, como consequência, o colapso em nosso sistema de saúde e nas relações de trabalho, com o rápido crescimento do contágio. Este estudo tem como objetivo analisar como a COVID-19 provocou diversas mudanças na relação de trabalho entre empregado e empregador e, além disso, dirimir repetidas indagações acerca de se essa nova patologia pode ser ou não caracterizada como doença ocupacional. O estudo será desenvolvido por meio de estudo bibliográfico em doutrinas, artigos, na legislação vigente e na jurisprudência acerca do tema. Espera-se obter, como resultados: o posicionamento dos tribunais superiores quanto ao tema, que impactos as empresas tiveram na relação de trabalho e como o Governo se posicionou para trazer o equilíbrio econômico entre empregado e empregador.

Palavras-chave: COVID-19; Doença Ocupacional; Nexo de Causalidade.

ABSTRACT

The present study is related to the controversial issue of framing COVID-19 as an occupational disease; a disease that, in such a short time, infected people in several countries, including Brazil, and had, as a consequence, the collapse of our health system and work relations, with the rapid growth of contagion. This study aims to analyze how COVID-19 caused several changes in the employment relationship between employee and employer and, in addition, to resolve repeated questions about whether or not this new pathology can be characterized as an occupational disease. The study will be developed through a bibliographical study of doctrines, articles, current legislation and jurisprudence on the subject. It is expected to obtain, as results: the position of the superior courts on the subject, what impacts the companies had on the employment relationship and how the Government positioned itself to bring the economic balance between employee and employer.

Keywords: COVID-19; Occupational Disease; Causal Nexus.

¹ Graduando do Curso de Bacharel em Direito, Faculdade Galileu, Botucatu, São Paulo, Brasil, Endereço Eletrônico: cacrossetto@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

No final do ano 2019, uma doença infectocontagiosa, causada por um novo vírus, o coronavírus, apareceu, pela primeira vez, em Wuhan, na China, e alcançou níveis alarmantes de contágio e fatalidade. Foi disseminado para a Europa e, conseqüentemente, para o restante do mundo.

Na esfera jurídica, devido à mudança radical no cotidiano dos indivíduos, causada pela disseminação do vírus, houve a necessidade de reabilitar o ordenamento jurídico, ressignificando as normas e os posicionamentos consolidados na jurisprudência, o que tem deixado lacunas, que devem ser preenchidas, a fim de garantir a segurança jurídica para todos.

À medida que a pandemia COVID-19 continua a crescer em todo o mundo, a sociedade começou a viver uma nova realidade; por isso, o Governo Federal adotou diretrizes relacionadas à saúde, que servem como parte das diretrizes a serem seguidas para, assim, reduzir a propagação da doença. Diante dessa nova realidade, vários questionamentos vêm à tona na sociedade, sendo, o mais relevante para o detalhamento deste artigo, a questão controvertida de saber se a transmissão da COVID-19 no ambiente de trabalho pode ou não ser caracterizada como doença ocupacional.

Agora, sabemos que a COVID-19 tem uma alta taxa de infecção e pode se alastrar por quaisquer lugares. Na maioria dos casos, é impossível determinar o momento ou o local em que se deu a infecção. Assim, tendo em vista a aplicação subjetiva da teoria da responsabilidade civil, prevista no Código Civil, recai sobre o empregado a obrigação de provar o nexo causal e a culpa do empregador entre a patologia e a atividade laboral desenvolvida. No entanto, se todos os requisitos de responsabilidade civil forem mantidos, e se o empregado comprovar que foi contaminado no local de trabalho, a COVID-19 seria configurada como doença ocupacional.

No âmbito da legislação trabalhista, que é responsável por regular as relações do contrato de trabalho dos empregados, iniciou-se a análise da situação do empregado e do empregador por meio da publicação de medidas provisórias que autorizam o empregador a exercer a sua autoridade e a utilizar os meios necessários à manutenção ou resolução do contrato de trabalho, tais como: **(i)** alteração de direitos coletivos; **(ii)** redução temporária de contratos celebrados; **(iii)** redução salarial, **(iv)** concessão de férias etc; daí a necessidade de abordar um ponto de grande reverberação, que é a possibilidade de enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional.

Para isso, o Poder Executivo Federal, por meio Medida Provisória 927, de março de 2020, dispôs que a exposição de empregados ao novo coronavírus não configura doença ocupacional, ressalvada a efetiva prova do nexo causal, mantendo a teoria da responsabilidade civil, bem como o disposto Artigo 818, da Consolidação das Leis do Trabalho, que atribuem o ônus da prova de suas pretensões às partes que as propõem.

Tais disposições, entretanto, tiveram grande repercussão na esfera trabalhista, e o artigo em questão tem sido alvo de duras críticas e fundamentado em diversas ADI², alegando-o que ao exigir dos trabalhadores para comprovar o nexo causal, evidencia-se um ataque direto ao Art. 7º, XXII, da Constituição Federal³.

Desse modo, a classificação da COVID-19 como doença profissional tem consequências importantes para o contrato de trabalho na medida em que poderá proporcionar direitos aos trabalhadores e, conseqüentemente, impor obrigações aos empregadores, como por exemplo a indenização por dano moral e material.

Em razão disso, é essencial verificar o disposto na legislação atual, bem como os Tribunais Superiores estão se posicionado acerca da probabilidade de o contágio da COVID-19 ser considerada uma doença ocupacional, e, além disso, entender o seu impacto na relação de trabalho.

Desta forma, este estudo tem como objetivo mostrar como a COVID-19 pode ser caracterizada como doença relacionada ao trabalho e, analisar a sua relação com o ambiente de trabalho, abrangendo desde informações históricas sobre o surgimento e agravamento da doença até sua real vinculação com o ambiente de trabalho, bem como verificar a caracterização da responsabilidade civil da empresa, apontando, em seu final, o entendimento firmado pelos Tribunais Superiores sobre quais requisitos são necessários para caracterizar a responsabilidade do empregador em casos de contaminação pela COVID-19.

O desenvolvimento do estudo será traçado da seguinte forma: **(i)** inicialmente, será realizado o levantamento bibliográfico constante em doutrinas, artigos, legislação vigente e jurisprudência; **(ii)** em seguida, serão contextualizados os impactos da COVID-19 nas relações de emprego; e **(iii)** será analisada a controvertida questão sobre a caracterização de doença ocupacional relacionada à COVID-19.

² ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade.

³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

2. COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO

A COVID-19, uma epidemia causada pelo Coronavírus, apareceu, pela primeira vez, em Wuhan, na China, no final de 2019. Devido à sua alta transmissibilidade e taxa de letalidade, espalhou-se por todo o mundo em poucos meses.

No Brasil, menos de três meses após o primeiro caso confirmado de infecção, a disseminação do vírus da COVID-19 revolucionou a vida social e a economia no país, com seu impacto e sua amplidão mobilizando a todos, trazendo, portanto, novos desafios para as leis do país sobre as relações de trabalho.

De acordo com o último comunicado epidemiológico especial (2021), emitido pelo Ministério da Saúde, referente à Oitava Semana Epidêmica, que aconteceu entre 21 e 27 de fevereiro de 2021, foram confirmados 113.784.735 casos de COVID-19 em todo o mundo, com 10.517.232 pessoas infectadas no Brasil.

Enfim, o que é a COVID-19? De acordo com o Ministério da Saúde, “*A Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global*”⁴. A sua manifestação no corpo humano pode se manifestar de forma assintomática e até em quadros mais complexos, cujos sintomas são: insuficiência respiratória grave e disfunções multiorgânicas, que requerem intervenção hospitalar, internamento em unidade de cuidados intensivos para procedimentos de apoio respiratório.

As unidades de vigilância do país, especialmente o Ministério da Saúde, apontam que, como outros vírus respiratórios, a COVID-19 se alastra principalmente por contato direto com uma pessoa infectada, por gotículas respiratórias expelidas e gotículas respiratórias menores (aerossóis) que podem permanecer no ar.

Nesse cenário, o entendimento de questões como ambiente de trabalho, doença ocupacional e causalidade torna-se de suma relevância para estabelecer os impactos da COVID-19 no contexto laboral: deve-se analisar o ambiente de trabalho que envolve as pessoas no exercício de suas atividades profissionais, em virtude de suas condições físicas, psicológicas e organizacionais, entendendo se esse ambiente pode se tornar um espaço de propagação e circulação da COVID-19.

⁴ O que é a Covid-19? **Ministério da Saúde** Disponível em: < <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus> >. Acesso em: 01 mai.2023.

Nesse contexto, o que é considerado um dos direitos mais importantes e fundamentais do empregado é o ambiente de trabalho, que tem uma das definições mais amplas possíveis, disposta no Artigo 225, da Constituição Federal⁵, que afirma que todo empregado que exercer qualquer atividade, remunerada ou não, homem ou mulher, CLT, autônomo ou servidor público de qualquer natureza, tem direito ao ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado.

Em outras palavras, podemos dizer que o meio ambiente inclui tudo o que está relacionado com uma qualidade de vida saudável, como a saúde, a segurança e o bem-estar dos cidadãos. Nesse caso, o local de trabalho tem uma classificação mais específica, pois trata especificamente das condições de vida e saúde no trabalho, onde o indivíduo presta serviços para o sustento próprio e de sua família.

O meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador: abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho. Para que haja um meio ambiente de trabalho seguro, adequado e livre de riscos, é necessário que os tomadores de serviços assegurem "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", conforme disposto no inciso XXII do Art. 7º da CF/88⁶.

Acrescenta-se, também, que o ambiente de trabalho é de uso comum a todos os trabalhadores. Proteger a saúde dos empregados significa, portanto, proteger a própria saúde, visto que todos devem exercer alguma atividade, direta ou indiretamente, ao longo de suas vidas.

Somando-se a isso, a questão do ambiente de trabalho é tão importante que uma série de normas internacionais da OIT⁷ exige que os Estados membros adotem medidas para proteger a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores. E como o Brasil é membro da organização, o Ministério do Trabalho e outros órgãos governamentais são responsáveis por estabelecer normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e por monitorar o cumprimento das regulamentações internacionais.

⁵ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁶ MELO, Raimundo Simão, **Adequação do meio ambiente do trabalho em tempos de Covid-19**, Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mai-29/reflexoes-trabalhistas-adequacao-meio-ambiente-trabalho-tempos-covid-19>>. Acesso em: 03 mai.2023.

⁷ OIT - Organização Internacional do Trabalho.

Nesse sentido, para atuar efetivamente, o MPT se vale do conceito de saúde e segurança elaborado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), das normas da Organização Internacional do Trabalho, da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como dos Decretos e Normas Regulamentadoras da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que estabelecem medidas capazes de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho ou doenças laborais, além de proporcionar reais condições de saúde e segurança ao empregado, adotando todas as medidas cabíveis para suprimir ou minimizar os riscos à saúde e à integridade física dos colaboradores, forçando, também, os empregadores a cumprir as normas relativas ao ambiente de trabalho saudável e apto para o labor das atividades.

No entanto, a existência de conflitos e a promoção de um ambiente de trabalho não saudável podem causar diversas doenças aos empregados, o que pode configurar a responsabilidade civil do empregador, pois se o empregador atende às normas legais, dificilmente prejudicará a saúde do empregado.

Em outras palavras: existe uma clara conexão entre ambientes de trabalho que não atendem, satisfatoriamente, às diretrizes legais relevantes no ambiente de trabalho e a presença ou agravamento de doença ocupacional.

Ao lidar com a doença ocupacional, temos que lidar com outros aspectos da sociedade sejam sociais, sejam econômicos. Além disso, não é suficiente analisar apenas a situação de adoecimento e, sim, o impacto de sua condição no ambiente de trabalho.

Para SOUSA e MINICHELLO (2014), caracteriza-se o acidente do trabalho quando o trabalhador, a serviço da empresa e no exercício de suas atividades, sofre lesão ou perturbação funcional que causem perda ou redução da capacidade para o trabalho, permanente ou temporariamente, ou até letalidade, ou óbito.

Acrescenta-se, também, que a Lei 8.213/1991 regulamentou o rol das doenças ocupacionais:

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.

Soma-se a isto que, no artigo retroinformado, o legislador também elencou as doenças que não são classificadas como doenças ocupacionais; são elas:

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- 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.

Assim, tendo em vista que nem sempre é fácil assegurar a existência ou não do nexo de causalidade entre a ocupação e a doença diagnosticada, muitas vezes é necessário requerer uma perícia médica para verificar se há ligação entre essa doença e o trabalho, sendo concausa ou com nexo a atividade.

A concausa pode ser entendida como o conjunto de fatores preexistentes (anteriores), concomitantes (simultâneos) ou supervenientes (posteriores) ao processo patológico original, suscetíveis de agravar o curso natural de uma lesão. Assim, a concausa não inicia nem extingue o nexo, apenas o intensifica⁸.

Já o nexo causal nada mais é do que a causa principal (original) da patologia advinda pelo trabalho exercido⁹.

A caracterização de nexo concausal em enfermidades que são relacionadas ao trabalho e equiparadas a acidente de trabalho pela Lei 8.213/91 deve ser feita cuidadosamente pelo médico perito. Isso porque, com o envelhecimento populacional do nosso país, a prevalência de doenças degenerativas aumentou significativamente, principalmente do sistema osteomuscular, responsável por um grande número de ações trabalhistas e previdenciárias¹⁰.

Assim, o liame técnico previdenciário deve ser caracterizado de forma clara e específica para que se evite de o empregador se responsabilizar por doença de natureza genética, degenerativa ou mesmo decorrente de atividades exercidas antes da contratação do trabalhador.

⁸ LIMA, Alan Bezerra Oliveira e FIDALGO, Amanda Cabral, A concausa nas doenças ocupacionais, Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/92635/a-concausa-nas-doencas-ocupacionais> > Acesso em: 04 mai. 2023.

⁹ Ibidem.

¹⁰ PANTALEÃO, Álvaro Luiz Pinto, Nexo concausal em doenças relacionadas ao trabalho na prática pericial, Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/336179/nexo-concausal-em-doencas-relacionadas-ao-trabalho-na-pratica-pericial> > Acesso em: 04 mai. 2023.

Além disso, cumpre ressaltar que a responsabilidade não se define pelo mero fato de se ter cometido uma “falha” visto que, se não houver prejuízo para o ato contra a lei, não há obrigação de recompensar por esta razão, ou seja, só existe o dever de indenizar o necessário para reparar os prejuízos existentes em decorrência de tal fato. Em outras palavras, a comprovação do nexo de causalidade é elemento indispensável para que o empregador tenha a responsabilidade civil e administrativa pela contaminação de empregado. A responsabilidade civil do empregador não pode ficar restrita somente aos dispositivos do Código Civil, tendo em vista que também deve ser levado em consideração para a caracterização da COVID-19 como doença ocupacional, o disposto no Art. 21, §1º da Lei 8.213/1991, que dispõe que não serão caracterizadas as doenças ocupacionais como **“doenças endêmicas”**, exceto se configurado o nexo de causalidade entre o exercício de suas atividades e a doença contraída.

Como a COVID-19 se alastra facilmente, essa contaminação pode acontecer onde quer que funcionários ou familiares frequentem. Portanto, é muito improvável que os empregadores sejam automaticamente responsabilizados por danos decorrentes de infecção por COVID-19 em seus empregados caso não exerçam atividades laborais que lhes apresentem risco de contaminação.

Por fim, para que seja caracterizada a COVID-19 como doença profissional, faz-se necessário para a real configuração de fato sobre tal demanda e, mais ainda, para que seja também possível a emissão de juízo de valor sobre os fatos, proceder a exame médico, cujo objetivo é esclarecer a veracidade e consistência dos fatos, analisando, a este respeito, o cumprimento, pelo empregador, das medidas de segurança higiênico-sanitárias, determinadas pelo Ministério da Saúde e, além disso, o cumprimento integral, pelo empregado, no que se refere ao isolamento social para além do ambiente de trabalho.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Diante da catástrofe pública, é necessário agir e simplificar procedimentos para garantir que os interesses públicos sejam atendidos com rapidez e eficiência. As garantias constitucionais e o sistema jurídico trabalhista devem ser respeitados para assegurar um Estado Democrático de Direito.

A responsabilidade civil do empregador está vinculada à obrigação de responder a algo, o que gera a expectativa de reparar o dano daquele que foi prejudicado, em detrimento daquele que o praticou por culpa.

Nesse sentido, Venosa (2021, p. 356) define que o estudo da responsabilidade civil abrange todo o conjunto de princípios e normas que regem a obrigação de indenizar.

Desse modo, Diniz (2023, p. 20) define:

Poder-se definir a responsabilidade civil como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda ou, ainda, de simples imposição legal. Definição esta que guarda, em sua estrutura, a ideia da culpa quando se cogita da existência de ilícito (responsabilidade subjetiva), e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa (responsabilidade objetiva)

De forma geral, embora o conceito de responsabilidade civil seja muito semelhante entre os autores, todos mantêm a ideia de que é um elemento que procuram, a reparação do dano causado, que decorra de uma ação ou omissão de outrem.

Além disso, com a evolução social, o aumento do potencial produtivo das empresas e, conseqüentemente, a maior alocação da mão de obra, e o reconhecimento de solidariedade social, prevalecer a culpa do empregador, destinando e justificando a obrigação de reparação, tornou-se insuficiente. Logo, certos entendimentos tendentes a garantir maior proteção aos empregados ganharam espaço no meio jurídico.

Das várias formas existentes de responsabilidade por danos causados por um empregador a um empregado devido a um acidente de trabalho ou doença similar, podemos identificar inúmeros entendimentos, e as mais discutidas e de interesse primordial para o desenvolvimento deste trabalho são a Responsabilidade Objetiva e Responsabilidade Subjetiva.

Partindo de uma interpretação gramatical do preceito constitucional, podemos inferir que a natureza da responsabilidade civil desse empregador deve ser, indiscutivelmente, subjetiva, dada a condição de culpa, contida no referido preceito "quando cometida dolosamente ou negligente".

E, na prática, a responsabilidade civil do empregador nesses casos, a princípio, é subjetiva visto que a caracterização da responsabilidade civil do empregador com a obrigação de indenizar (danos morais e patrimoniais) em virtude de acidente de trabalho exige, além da caracterização do nexo de causalidade, a comprovação específica do dolo ou da culpa do empregador.

Dessa forma, Oliveira (2002, p. 239-240) discorre:

Para acolhimento da indenização acidentária, uma vez constatada a ocorrência dos danos, passa-se à etapa seguinte para verificar-se se também

ocorreu um ato ilícito (culpa do empregador) e, ainda, se há uma ligação necessária entre esse ato e o dano, isto é, um nexo de causalidade. Se o acidentado, autor da ação indenizatória, não comprovar a presença desses dois pressupostos, não terá êxito na sua pretensão. Como leciona o Desembargador Sérgio Cavalieri Filho, 'o conceito de nexo causal não é jurídico; decorre das leis naturais. É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado'. É até possível determinar a reparação de dano sem a constatação de culpa, em algumas hipóteses expressamente previstas (culpa objetiva), mas é inviável condenar, em qualquer hipótese, em que não se vislumbra o nexo causal. Para obter os direitos acidentários cobertos pelo seguro da Previdência Social, por exemplo, basta que se comprove o nexo causal do acidente com o trabalho do segurado. No entanto, para conseguir a reparação do direito comum (responsabilidade civil) é imprescindível que se comprove, além do nexo causal, a culpa ou dolo do empregador.

Consequentemente, a responsabilidade objetiva é a responsabilidade decorrente de atos ilícitos perigosos, mesmo que não haja culpa, na qual, de acordo com o Art. 2º da CLT¹¹, o empregador, entendendo que a atividade econômica que exerce cria situação de risco direto para o empregado, assume os riscos de execução, independentemente de ter agido com dolo ou culpa.

Nesse caminho, o Código Civil, de 2002, sem descuidar completamente da responsabilidade subjetiva, dispõe, em seu Art. 927:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Resta claro que a responsabilidade objetiva não superou e não suprimiu a teoria subjetiva, mas entrou em seu espaço de convivência funcional para enfrentar situações em que o requisito da culpabilidade impõe um ônus probatório para os empregados.

Em outras palavras, para configurar a responsabilidade civil, é necessário termos alguns requisitos básicos, que devem ser atendidos e, embora não haja consenso quanto à categorização desses elementos, tem-se observado que magistrados e autores especializados na área do direito têm utilizado o disposto no Art. 186, do Código Civil¹², ou seja, presume-se

¹¹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

¹² Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

que, atualmente, existam três pressupostos para o surgimento da responsabilidade civil: ação ou omissão, dano e nexo de causalidade.

Nesse contexto, fica claro que uma ação (ação real) ou omissão (não-ação) é uma ação de uma pessoa que prejudica outras pessoas. Sobre o tema, DINIZ (2023, p.21) afirma que:

Ação, elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado. A ação, fato gerador da responsabilidade, poderá ser ilícita ou lícita. A responsabilidade decorrente de ato ilícito baseia-se na ideia de culpa, e a responsabilidade sem culpa funda-se no risco, que se vem impondo na atualidade, principalmente ante a insuficiência da culpa para solucionar todos os danos. O comportamento do agente poderá ser uma comissão ou uma omissão. A comissão vem a ser a prática de um ato que não se deveria efetivar, e a omissão, a não observância de um dever de agir ou da prática de certo ato que deveria realizar-se.

Ou seja, entende-se por nexo de causalidade o elemento que liga a conduta culposa ou o risco criado com o dano sofrido por alguém. Este é um dos pressupostos mais importantes sobre os elementos da responsabilidade, pois ninguém deve ser responsabilizado por danos que não causou.

Assim, se, pelo menos, um dos requisitos descritos acima não for evidenciado, consequentemente, é impossível configurar a responsabilidade do empregador e, consequentemente, a penalidade de realizar algum tipo de indenização a qualquer título.

Por fim, a responsabilidade civil caracteriza-se como um meio de estabelecer a ordem e o equilíbrio nas relações interpessoais, as quais foram abaladas pela ocorrência de dano, seja material, seja moral.

4. ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES EM RELAÇÃO À RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR

Por volta de março do ano 2020, cerca de um mês após o diagnóstico confirmado da primeira vítima de COVID-19, e enquanto a taxa de mortalidade aumentava dia a dia pela doença, o Presidente da República visando a equilibrar a relação de emprego no país,

justificando e visando, também, a evitar futura crise econômica, editou a MP¹³ 927/2020, que incluiu uma série de mudanças nas relações entre empregado e empregador.

A MP foi elaborada com 39 artigos nos quais a abrangência ia desde a fiscalização das relações de trabalho no modelo de teletrabalho até a suspensão das obrigações administrativas e o diferimento do recolhimento do FGTS; contudo a MP 927/2020 não auferiu resposta positiva de grande parte dos empregados e empregadores. Especialmente, o Artigo 29, da MP 927/2020¹⁴, que passou a produzir os seus efeitos na data de sua publicação, qual seja em 22 de março de 2020, vem sendo duramente criticado, foi, inclusive, alvo de decisão do STF¹⁵, em sede de liminar, 30 dias após a data de sua publicação, na qual, os Ministros analisaram diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI's), interpostas por diversos Partidos Políticos¹⁶.

A esse respeito, é importante destacar que o próprio STF, ao analisar o presente pedido, recebeu opiniões divergentes dos Ministros, chegando a uma conclusão apenas ao final da votação.

Em voto do Ministro Ricardo Lewandowski, à ADI 6.375/2020, votou pela suspensão da eficácia do Art. 29, o Ministro se justificou da seguinte forma:

Ao afastar expressamente a Covid-19 como doença ocupacional, a menos que se prove o nexo causal, o art. 29 inviabiliza o seu reconhecimento como tal, sobretudo porque o art. 15 determina a suspensão da realização dos exames médicos ocupacionais. Nem mesmo a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que ganhou notoriedade pela flexibilização de direitos trabalhistas, avançou tanto em termos de atenuação de medidas de segurança e medicina do trabalho (art. 611-B, XVII, da CLT). Constato, portanto, que justamente no momento em que o trabalhador está mais vulnerável devido aos riscos à saúde causados pela pandemia, importantes exames médicos deixam de ser realizados, elevando-se o risco de outros agravos à sua saúde. (Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.375 /DF – Distrito Federal p.49-50)

O posicionamento do Ministro foi seguido pela maioria dos Ministros, que ressaltou que o fato de exigir o ônus da prova do empregado seria uma complicada exigência de

¹³ MP – Medida Provisória.

¹⁴ Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

¹⁵ STF – Supremo Tribunal Federal.

¹⁶ PDT - Partido Democrático Trabalhista (6.342), CNTM - Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (6.346), Solidariedade (6.352), CNTI - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (6.354), Rede Sustentabilidade (6.344), PSB - Partido Socialista Brasileiro (6.348) e PCdoB - Partido Comunista do Brasil (6.349).

comprovação visto que a maioria das pessoas que, infelizmente, contraiu a doença não sabia nem dizer exatamente onde e em que circunstâncias contraíram o vírus da COVID-19.

Acrescenta-se, também, que um dos pontos mais destacados entre os votos dos Ministros do STF foi o disposto no Art. 7º, XXVIII, da CF/88¹⁷, considerando-o o Art. 7º como um dos direitos fundamentais para qualquer ser humano.

Nesse sentido, além da questão das reparações, os Ministros demonstram, em seus votos, uma consideração humana pelos outros. Em síntese, a suspensão do artigo em questão não visava a conceder severas indenizações aos empregadores mas apenas garantir aos empregados elementos básicos de saúde e meio ambiente de trabalho saudável de modo a preservar as relações de trabalho com dignidade.

Mesmo que prevaleça a fundamentação feita pela maioria dos Ministros sobre a suspensão da eficácia do Art. 29, da MP 927/2020, houve, também, voto contrário a esse entendimento, o do Ministro Gilmar Mendes, na ADI 6.342/2020, votou no sentido de afastar as inconstitucionalidades alegadas, justificando para tal que:

Não há como considerar previamente existente nexos técnico epidemiológico entre a atividade laboral e aqueles trabalhadores que venham a contrair o “coronavírus” (Covid-19), salvo para aqueles colaboradores que estão expostos a agentes nocivos em razão da sua própria atividade (profissionais que laboram em hospitais, prontos socorros, ambulatórios etc.). (...) Diante desse contexto, considero razoáveis, adequadas e necessárias as medidas implementadas pela MP 927/2020. (Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.342 /DF – Distrito Federal p.110)

Além disso, o Ministro Gilmar Mendes enfatiza, em seu voto, que a pandemia se alastra facilmente, e a maioria das pessoas que contraiu a doença (COVID-19) não sabe dizer exatamente onde e em que circunstâncias foi contaminada; portanto, atribuir a responsabilidade do empregador pela contaminação da COVID-19, em que não se sabe ao menos onde se contraiu o vírus, violaria claramente não apenas um, mas vários dispositivos legais. Além disso, é importante ressaltar a regra de exceção do Art. 20, § 1º, alínea “d”¹⁸, da

¹⁷ Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) 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.

¹⁸ Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: § 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.

Lei 8.213/1991, que dispõe sobre a exclusão de doenças endêmicas para a caracterização de doença ocupacional.

Em geral, surgem várias dúvidas sobre se a epidemia do coronavírus pode ser classificada como doença ocupacional ou não. O julgamento sobre o enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional requer a consideração de fatores como: **(i)** culpa; **(ii)** força maior; **(iii)** atos de terceiros e disposições legais que têm que ser analisadas em cada caso.

Fato é que toda e qualquer empresa, independentemente da atividade econômica, ficará sujeita a que seus empregados contraiam o vírus da COVID-19, contudo algumas atividades oferecem mais riscos que as outras.

Dessa forma, cabe, aos empregadores, observar rigorosamente e exigir o cumprimento das normas sanitárias, de saúde e segurança por parte de seus empregados, documentando e evidenciando todos esses procedimentos a fim de evitar possíveis indenizações ou, pelo menos, mitigar tal cenário. A esse respeito, deve-se notar que não há sequer um consenso entre os Ministros do STF sobre essa questão. O único ponto consensual entre eles é o entendimento de que o ônus principal da comprovação de que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ou decorrente do trabalho deve recair sobre o empregador.

Ocorre que os empregadores, ao tomarem conhecimento de que o STF deliberou que a COVID-19 é uma doença ocupacional e entendeu que o empregador é o responsável pela doença do empregado uma vez que o empregador não disponibilizou um ambiente de trabalho saudável, tendo, inclusive, que arcar com as consequências.

No entanto cabe observar que, ao contrário do que geralmente se entende, o STF, ao suspender a aplicabilidade do Artigo 29, da MP 927, apenas buscou inverter o ônus da prova, anteriormente desfavorável ao empregado, transferindo o ônus da prova para o empregador.

É necessário analisar, ainda, vários pré-requisitos detalhadamente, por meio de prova pericial, a fim de caracterizar a relação causal entre o estado de saúde e a responsabilidade do empregador. Dentre esses requisitos, está a análise do risco de contágio da COVID-19 nas atividades do empregado infectado, ou seja, analisar a cronologia da rotina seguida pela vítima no prazo máximo de 15 dias antes do contágio e o nexo de causalidade, sendo este último a análise mais importante, pois caberá ao empregador analisar se o empregado cumpriu as medidas sanitárias impostas pelo Ministério da Saúde.

Seria uma grave violação dos princípios que regem o judiciário, obrigar o Juiz a decidir o litígio apenas com base em pressupostos e nas alegações de cada parte. Assim,

mesmo considerando todo o contexto probatório contido nos autos, a prova pericial constitui a principal fonte de decisão.

Assim, com a polêmica sobre a Covid-19 ser considerada ou não uma doença ocupacional, esperava-se que ações judiciais fossem propostas a fim de sanar o problema, contudo ainda não temos uma jurisprudência pacificada acerca do tema, tendo em vista o contexto probatório apresentado nos autos.

PANDEMIA. COVID 19. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL NÃO CONFIGURADO. Para o enquadramento da Covid 19 como doença ocupacional, é necessário que haja ao menos indícios de que o contágio se deu no ambiente de trabalho (nexo causal). No caso, embora o reclamante exercesse a função de técnico de enfermagem, não trabalhava em ambiente hospitalar ou diretamente com pacientes em tratamento da Covid 19, já que fazia o atendimento a apenas um paciente, em home care, o qual foi testado e não contraiu a doença. Ademais, os outros membros da equipe que revezavam a jornada 12x36 com o autor também testaram negativo. Lado outro, sobressaiu dos autos que a esposa do reclamante laborava em dois hospitais que atuavam no tratamento da Covid 19, bem como que ela manifestou os sintomas dessa doença antes do autor. Diante de tais elementos, não há como estabelecer o nexo causal da doença contraída pelo empregado com o trabalho desenvolvido na reclamada, razão pela qual esta não pode ser responsabilizada pela reparação dos danos causados. (TRT18, ROT - 0010736-32.2020.5.18.0008, Rel. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª TURMA, 18/06/2021)¹⁹

O entendimento também se reitera no seguinte Acórdão:

COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. TELEVENDEDORA. ATIVIDADE DE RISCO COMUM. NEXO DE CAUSALIDADE NÃO DEMONSTRADO. Para que seja reconhecida a responsabilidade do empregador pela doença ocupacional é necessário que fique comprovado o nexo causal entre a doença (Covid-19) e a prestação de serviço desempenhada em favor da ré. Nos casos em que a atividade desempenhada pelo empregado possui alto risco de contágio direto com o vírus presume-se a doença ocupacional, já nas atividades de risco comum cabe ao empregado comprovar que a contaminação se deu em razão de condições laborais inadequadas que possibilitaram a disseminação da Covid-19. No presente caso, não ficou comprovado o nexo causal entre a doença (Covid-19) e as atividades que a reclamante desempenhou em favor da reclamada, pois as provas coligidas aos autos demonstram que a reclamada adotou medidas preventivas para o combate da disseminação do vírus SARS-Cov-2, como fiscalização do uso de máscaras, disponibilização de álcool, veiculação de informações e orientação de seus empregados, empenhando-se em implementar, inclusive, comitê de prevenção ao Covid-19. Recurso

¹⁹ TRT-18 - ROT: 00107363220205180008 GO 0010736-32.2020.5.18.0008, Relator: GENTIL PIO DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 18/06/2021, 1ª TURMA. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1237619852> > Acesso em: 14 mai. 2023.

da autora que se nega provimento (TRT-9 - ROT: 00001110320215090121, Relator: ADILSON LUIZ FUNEZ, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/12/2021)²⁰

Em decorrência da não implantação do plano emergencial, orientado pelo Ministério da Saúde, evidenciamos, também, decisões favoráveis aos empregados.

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID-19. RECONHECIMENTO. Não comprovada a implementação do plano de contingência e considerado que o reclamante foi obrigado ao trabalho presencial em razão da essencialidade da atividade empresarial, passando a sofrer maior ônus do que os demais membros da coletividade, de rigor a manutenção da sentença, com o reconhecimento da doença ocupacional, nos termos do artigo 20, § 1º, c, da Lei 8.213/91. (TRT-2 10006376920205020383 SP, Relator: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, 17ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 19/05/2022)²¹

COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. A contaminação por COVID-19 pode, excepcionalmente, ser caracterizada como doença ocupacional (artigo 20, § 2º, da Lei 8.213/91), desde que reste comprovado que a contaminação resultou das condições especiais em que o trabalho é executado, bem como que com ele se relaciona diretamente, sendo este o caso dos autos. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT-7 - ROT: 00008364620215070024 CE, Relator: MARIA JOSE GIRAO, 1ª Turma, Data de Publicação: 19/08/2022)²²

COVID-19 - DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. DEVER DE INDENIZAR. Constatado nexo causal entre a doença decorrente de complicações atribuídas ao vírus COVID-19 - as quais levaram a empregada ao óbito - e a atividade laboral por ela exercida no reclamado, exsurge o dever de indenizar do empregador. Caso concreto em que a atividade desenvolvida pelo empregado falecido o expunha a risco acentuado, o que tipifica a responsabilidade objetiva por danos decorrentes de acidente do trabalho. (TRT-4 - ROT: 00204373820205040030, Data de Julgamento: 11/05/2022, 5ª Turma)²³

Em geral, as decisões analisam a atividade exercida pelo empregado, o ambiente de trabalho e a existência de nexo causal entre a contaminação e o local de trabalho. Além disso,

²⁰ TRT-9 - ROT: 00001110320215090121, Relator: ADILSON LUIZ FUNEZ, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/12/2021. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1568818634>> Acesso em: 14 mai. 2023.

²¹ TRT-2 10006376920205020383 SP, Relator: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, 17ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 19/05/2022. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1506884803>> Acesso em: 14 mai. 2023.

²² TRT-7 - ROT: 00008364620215070024 CE, Relator: MARIA JOSE GIRAO, 1ª Turma, Data de Publicação: 19/08/2022. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/1620128927>> Acesso em: 14 mai. 2023.

²³ TRT-4 - ROT: 00204373820205040030, Data de Julgamento: 11/05/2022, 5ª Turma. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1496993912>> Acesso em: 14 mai. 2023.

deve-se considerar o envolvimento dos empregadores para evitar o contágio no ambiente de trabalho, por meio do fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI), álcool em gel, distanciamento social, entre outras medidas estabelecidas no plano de contingência do Ministério da Saúde.

5. CONCLUSÃO

A propagação da COVID-19 configura, no atual cenário, uma transmissão comunitária e circulação irrestrita do vírus, o que desencadeia uma situação de pandemia em todo o mundo. Essa nova realidade obrigou, assim, os empregadores a implementarem medidas preventivas destinadas a neutralizar ou minimizar os impactos do novo coronavírus.

Em geral, surgem várias dúvidas sobre se a pandemia do coronavírus pode ser classificada como doença ocupacional ou não. A caracterização da COVID-19 como doença ocupacional requer a consideração de fatores como negligência exclusiva da vítima, força maior, atos de terceiros e disposições legais.

No que diz respeito às relações de trabalho, é evidente que todas as empresas correm o risco de serem responsabilizadas por trabalhadores que são contaminados pela COVID-19, contudo, em algumas atividades, correm-se mais riscos do que em outras, também devido à natureza da atividade. Desta forma, é claro que todos devem manter a prevenção como o caminho mais óbvio a seguir não apenas em termos de compensação por perdas em indenização mas também visando aos aspectos sociais e humanos.

No que se refere mais especificamente à contaminação pela COVID-19, um dos elementos essenciais para que a doença seja classificada como doença profissional e, conseqüentemente, para que o empregador incorra em responsabilidade civil é a comprovação de que a contaminação pela doença foi causada durante o labor do trabalho.

Nesse sentido, cabe aos empregadores fazer cumprir rigorosamente e exigir dos seus empregados o cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança, evidenciando a implementação e cumprimento integral de todos os protocolos, com o objetivo de eliminar e/ou reduzir possíveis indenizações.

Considerando a aplicação da responsabilidade civil subjetiva nos termos dos Artigos 186 e 927, do Código Civil, e, de acordo com o Artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, cabe ao empregado o ônus da prova do nexo causal e da culpa do empregador entre a patologia e o trabalho prestado. Ao demonstrar o cumprimento de todos os pré-requisitos de

responsabilidade civil, além de ter comprovado sua contaminação no ambiente de trabalho, a COVID-19 configura-se, portanto, como doença ocupacional.

Além disso, caso seja caracterizada a COVID-19 como doença ocupacional, tal cenário irá interferir significativamente na relação de emprego, tendo em vista que o empregado poderá requerer a indenização por danos materiais e danos morais.

Desta forma, o STF, com o objetivo de minimizar as contradições sobre o tema, na ADI 6.342, confirmou, por maioria de votos, o posicionamento de que se aplica, aos trabalhadores, especialmente àqueles que exercerem atividades perigosas ou fundamentais, o enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional, assegurando, a esses empregados, todas as garantias previstas na legislação vigente.

Essa decisão não implicava automaticamente a possibilidade de reconhecimento de doença profissional em qualquer empregado, principalmente nos empregados que não desempenham funções essenciais. Assim, para caracterizar o nexo de causalidade entre a patologia e a responsabilidade do empregador, alguns pré-requisitos deveriam ser minuciosamente analisados.

Em outras palavras: para que a COVID-19 seja classificada como uma doença ocupacional, é imprescindível existir uma Reclamação Trabalhista, na qual se requer a classificação da COVID-19 como doença ocupacional. Ainda assim, compete a cada Magistrado da Justiça do Trabalho assegurar, em cada demanda analisada, se a Reclamação Trabalhista configura ou não doença ocupacional, entre o labor das atividades e a doença apresentada pelo Reclamante.

Para que isso ocorra, o Magistrado deve analisar todas as provas apresentadas nos autos e, após isso, designar um perito judicial “médico” para submissão à perícia judicial tendo em vista que o Magistrado não possui expertise na área médica para classificar e identificar os riscos, as causas, contágios e, conseqüentemente, os danos causados pela doença; daí a necessidade de recorrer ao auxílio de um perito judicial visto que a prova de fato depende de conhecimento técnico.

Nesse contexto, é de extrema importância que o empregador adote e/ou exija as medidas de segurança, como o uso de máscara, higienização das mãos, distanciamento social e isolamento social, de forma a minimizar ou evitar o contágio no ambiente de trabalho, fiscalizando-o sempre que necessário, a fim de que mitigue possíveis condenações em qualquer reclamação trabalhista.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 1 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 02 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre o Código Civil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 02 mai. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação direta de inconstitucionalidade nº 6.375/DF – Distrito Federal. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, julgado em 11/05/2020. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754312985>> Acesso em: 13 mai. 2023.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. Manual de Direito Previdenciário. Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559646548. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646548/>>. Acesso em: 11 mai. 2023.

Como é transmitido? Ministério da Saúde Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-e-transmitido>>. Acesso em: 01 mai.2023.

DINIZ, Maria H. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. v.7: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627765. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627765/>>. Acesso em: 07 mai. 2023.

LIMA, Alan Bezerra Oliveira e FIDALGO, Amanda Cabral, A concausa nas doenças ocupacionais, Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/92635/a-concausa-nas-doencas-ocupacionais>> Acesso em: 04 mai. 2023.

MELO, Raimundo Simão, Adequação do meio ambiente do trabalho em tempos de Covid-19, Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mai-29/reflexoes-trabalhistas-adequacao-meio-ambiente-trabalho-tempos-covid-19>>. Acesso em: 03 mai.2023.

MONTEIRO, Antonio L.; BERTAGNI, Roberto. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788553619009. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553619009/>> . Acesso em: 10 mai. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 4. ed. São Paulo: Editora LTr, 2002, p. 239 – 240.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Repercussões do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, ano 2020. Disponível em: < <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55768/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-59-102.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 12 mai. 2023.

O que é a Covid-19? Ministério da Saúde Disponível em: < <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus> >. Acesso em: 01 mai.2023.

PANTALEÃO, Álvaro Luiz Pinto, Nexo concausal em doenças relacionadas ao trabalho na prática pericial, Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/336179/nexo-concausal-em-doencas-relacionadas-ao-trabalho-na-pratica-pericial> > Acesso em: 04 mai. 2023.

SOUSA, Lucila Medeiros Minichello de; MINICHELLO, Moacyr M. Saúde Ocupacional. Editora Saraiva, 2014. E-book. ISBN 9788536513027. Disponível em< <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536513027>> . Acesso em: 03 mai. 2023.

TARTUCE, Flávio. Responsabilidade Civil. Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559647910. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647910/> >. Acesso em: 10 mai. 2023.

TRT-18 - ROT: 00107363220205180008 GO 0010736-32.2020.5.18.0008, Relator: GENTIL PIO DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 18/06/2021, 1ª TURMA. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1237619852> > Acesso em: 14 mai. 2023.

VENOSA, Sílvio de S. Direito Civil - Obrigações e Responsabilidade Civil - Vol. 2. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771523. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771523/>>. Acesso em: 07 mai. 2023.