

## COVID-19 E O ENQUADRAMENTO COMO ACIDENTE DE TRABALHO

Rosemar Schmeling<sup>1</sup>  
Gabriele Ana Paula Danielli Schmitz<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.37497/esa-sc.v3iOAB-SC.6>

## INTRODUÇÃO

A pandemia implantada pelo coronavírus (“Covid-19”) deixou em alerta a sociedade e trouxe inúmeros questionamentos sobre as atividades das empresas, manutenção dos empregos e a superação do cenário de crise econômica.

Em meio a tantas notícias e consequências sérias neste cenário global, um dos principais ensinamentos e alertas é a necessidade de debater o investimento em gestão de saúde pública como pauta central. Este novo cenário de saúde pós-Covid-19, que atualmente está sendo desafiado e demandará mudanças estruturais no investimento em pesquisa, tecnologia, qualificação e oferta de serviços de saúde, a saúde pública passou a ser foco.

Logo de plano, é de suma importância frisar que, em circunstâncias como essa, o interesse coletivo deve prevalecer sobre o interesse individual, inclusive no que se refere às atividades empresariais. Nesta passagem emergencial, duas medidas poderão ser adotadas pelas autoridades competentes e pelos empregadores: isolamento e a quarentena conforme Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Compreende-se por isolamento a separação de pessoas doentes ou contaminadas, de modo a evitar a propagação do vírus. Por sua vez, a quarentena é a limitação de atividades ou afastamento de pessoas. Tanto o isolamento como a quarentena, também se aplicam a objetos.

---

<sup>1</sup>Pós-graduanda em Educação Ambiental pela Universidade do Oeste do Estado de Santa Catarina – UNOESC; Pós-graduada em Gestão de Pessoas pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó – UNOCHAPECÓ; Graduada em Direito pela Universidade do Oeste do Estado de Santa Catarina - UNOESC, campus Pinhalzinho/SC; Graduada em Gestão de Recursos Humanos pelo SENAC; E-mail: rosemar.rh@gmail.com.

<sup>2</sup>Doutoranda em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC; Mestre em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC; Pós-Graduada em Direito Aquaviário e Atividade de Portuária pela UNIVALI e em Direito do Estado pela Universidade Anhanguera; Graduada em Direito pela Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL (2008); Advogada Efetiva do Município de Pinhalzinho, Estado de Santa Catarina; Coordenada do Núcleo Jurídico do Curso de Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC – Campus Aproximado de Pinhalzinho; e-mail: gabriele27264@gmail.com.

Desta forma, o presente artigo tem como justificativa abordar as formas de responsabilidade e verificar os pressupostos indispensáveis para a configuração de acidente de trabalho em conjunto com o dano e o nexo de causalidade, além de responsabilidade civil e o problema a ser respondido diz respeito ao enquadramento da COVID-19 como acidente de trabalho.

O desenvolvimento metodológico teve base indutiva, utilizou-se a pesquisa bibliográfica que aplica a técnica de coleta de dados, leitura e interpretação de textos publicados em diversos meios, tendo como principais dispositivos os fundamentos em materiais impressos e eletrônicos como legislação vigente, especialmente a (CLT) Consolidação das Leis do Trabalho, a Medida Provisória 927, livros, doutrinas, jurisprudência, artigos jurídicos, levando em consideração a decisão, de medida liminar, que foi proferida no julgamento de sete ações diretas de inconstitucionalidade ajuizadas por partidos políticos contra a mencionada medida provisória, a qual têm força de lei e aplicabilidade imediata que se mostraram pertinentes ao alcance dos objetivos aqui apresentados.

O estudo está organizado em três etapas. Na primeira parte, será realizado um estudo geral sobre os aspectos legais da Medida Provisória, doença ocupacional e o nexo de causalidade, dando enfoque ao alcance de tal responsabilidade e indaga a questão da indenização acerca dos danos sofridos pelo empregado no âmbito laboral. Na segunda parte, demonstra-se o conceito prevencionista sobre acidente de trabalho e as principais diferenças de doença profissional e doença do trabalho, além das consequências como estabilidade provisória do empregado e a importância da (CAT) comunicação de acidente do trabalho junto a previdência social.

Por fim, explana-se os efeitos da Covid-19 no contrato de trabalho justificada na força maior, na qual, a pandemia é um acontecimento inevitável, razão que não ocorreu pela vontade do empregador, e nem concorreu, direta ou indiretamente.

## **1 ACIDENTE DE TRABALHO**

O risco de acidentes é inerente à própria atividade do trabalhador. Na verdade, não existe fórmula capaz de eliminar, por completo, os riscos de acidentes no trabalho, aqui também compreendidas as doenças ocupacionais, cujas causas sejam as condições adversas enfrentadas na atividade laboral e merece atenção sobretudo do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, sendo um dos assuntos que mostra a essencial relação entre tais ramos jurídicos, ambos caracterizados justamente pelo caráter social.

Em 1991 de uma forma mais abrangente e visão mais ampla no direito previdenciário, foi quando houve a promulgação da Lei Previsionista, o acidente de trabalho é definido pela lei 8.213 de 1991, em seu artigo 19 e pela Lei 5.316 de 1967 artigo 2º, na qual, é “aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados, na qual provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

O conceito apresentado pelo legislador refere-se ao denominado acidente típico e enumera como sendo acidente profissional ou acidente do trabalho. De acordo com o entendimento de OLIVEIRA (2013, p. 44) “o legislador não conseguiu formular um conceito de acidente do trabalho que abrangesse todas as hipóteses em que o exercício da atividade profissional pelo empregado gera incapacidade laborativa”

Neste sentido, o art. 20 da Lei 8. 213 de 1991, consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

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.

Conforme conceito, equiparam-se ao acidente de trabalho dentre elas a doença proveniente da contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade, conforme disposto na Lei 8.213 de 1991, art. 21.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
- III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
- IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
  - a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
  - b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
  - c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
  - d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Afirma Belmont, (2009, p. 172), quanto aos acidentes em decorrência do trabalho, que:

[...] são considerados acidentes do trabalho quaisquer lesões à vida ou à integridade física do empregado como decorrência do exercício do trabalho a serviço da empresa durante o horário do trabalho ou in itinere, que cause a morte, ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, bem como as doenças profissionais, as doenças do trabalho, os atos de agressão e de imprudência provindos de terceiros, companheiro de trabalho ou pessoa privada do uso da razão, e as concausas.

Portanto, o conceito em sentido estrito, trazido pela lei mencionada, não é suficiente para abarcar todas as espécies de acidente de trabalho existentes, motivo pelo qual a mesma lei traz possibilidades de acidentes laborais por equiparação, sendo determinante para isso a existência do nexos entre o trabalho e o acidente.

### 1.1 Acidente típico

A conceituação de acidente de trabalho passou por uma grande evolução desde a edição da primeira lei acidentária, qual seja o Decreto Legislativo n. 3.724 de 1919. O art. 19 da Lei 8.213/91 expõe a exigência de que o evento ocorra do trabalho a serviço da empresa.

De acordo com COSTA apud OLIVEIRA (2013, p. 48) o acidente típico é o “acontecimento brusco, repentino, inesperado, externo e traumático, ocorrido durante o

trabalho ou em razão dele, que agride a integridade física ou psíquica do trabalhador”.

Desta forma, para fins previdenciários, também são considerados acidentes do trabalho, a doença profissional, entendida como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho, peculiar a determinada atividade, e constante da relação do (MPAS) Ministério da Previdência e Assistência Social.

Conforme COSTA (2005, p. 53) Acidente de trabalho também é aquele ocorrido no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquele, como:

Típico – decorrente do exercício da atividade profissional, durante a jornada de trabalho;

Trajetos – que ocorrem no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa;

Doenças ocupacionais e ou profissionais – decorrentes da exposição a agentes ou condições perigosas acima do limite de tolerância, inerentes a processos e atividades profissionais ou ocupacionais.

Portanto, se o trabalhador contrair uma doença por contaminação acidental no exercício de sua atividade, temos aí um caso equiparado a um acidente do trabalho.

De uma forma geral, o acidente típico é por excelência aquele que decorre da execução da atividade laboral, no ambiente de trabalho. A lista das doenças profissionais e do trabalho é ampla, e podem sofrer novas inclusões ou exclusões, à medida que forem mudando as relações entre o homem e o trabalho.

Diante deste cenário de contaminação do coronavírus, entender a doença ocupacional e o nexo de causalidade após decisão do Supremo Tribunal Federal é essencial já que esta é desencadeada pelas características da atividade profissional exercida.

## 1.2 doença ocupacional e o nexo de causalidade decisão STF

A Medida Provisória nº 927 de 2020, tornou mais flexível as regras trabalhistas nesta época de enfrentamento da pandemia e definiu no seu artigo 29 que os casos de contaminação pelo coronavírus “não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal quando precisa comprovar que pegou o vírus em razão do trabalho.

Entre estas medidas da MP nº 927, o art. 29 (BRASIL, 2002) trouxe a possibilidade da contaminação por covid-19 ser considerada doença ocupacional se tiver a comprovação do nexo de causalidade, circunstância que buscou eximir a relação trabalhista de mais uma implicação da pandemia. Contudo, este dispositivo trouxe uma presunção desvantajosa ao enquadramento da Covid-19 como doença

ocupacional, deixando para o empregado ônus de comprovar o nexo de causalidade.

Importante lembrar que a lei 8.213/91 considera que a doença profissional é produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constanteda respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social e; doença do trabalho, a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, também constante da relação do pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (art. 20, I e II). Aqui, vale ressaltar profissionais como médicos, enfermeiros e serviços considerados essenciais.

Conforme consta no artigo 21-A da Lei 8.213/91 a perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na (CID), Classificação Internacional de Doenças.

Apesar do artigo 29 não tivesse proibido caracterizar a Covid-19 como doença ocupacional, visto que, se provado o nexo causal, a redação do texto dificultava a luta pelo direito. Os magistrados suspenderam a decisão em liminar a eficácia do artigo 29, que estabelecia que os casos de contaminação pelo novo coronavírus não seriam “considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”, passando a ser reconhecido como acidente de trabalho.

Um das principais consequências diante desta decisão do (STF) Supremo Tribunal Federal, é que ficará mais fácil que o empregado contaminado ou familiares de vítimas fatais ingressar com pedidos de indenização por dano ricochete.

Frisa-se que nesses casos analisados a ofensa é dirigida ao morto, mas quem reclama perdas e danos são os lesados indiretos. No caso do art. 12 do Código Civil, os legitimados são cônjuge ou qualquer parente em linha reta ascendente, descendente ou colateral até o quarto grau. Já no art. 20 do CC, o rol diminui: são legitimados o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes. Nesta ocasião, vale mencionar o Enunciado n. 275 do CJF/STJ, da IV Jornada de Direito Civil, que inclui também o companheiro como legitimado em ambos os artigos.

Assim como em diversos outros aspectos trabalhistas, a questão fica para ser solucionada pelo entendimento jurisprudencial, onde os magistrados, diante de cada caso concreto, tomam as decisões mediante as provas apresentadas no processo.

Frisa Belmonte (2007, p. 21), na obrigação de reparar independentemente de qualquer ideia de culpa, quando o fundamento da reparação é o risco profissional compreendendo qual

será responsabilidade do (INSS) Instituto Nacional do Seguro Social, e a responsabilidade do empregador em reparar o dano causado ao empregado ou seus dependentes, verifica-se os pressupostos indispensáveis para a configuração da responsabilidade civil, analisando a conduta, a culpa, elemento subjetivo principal da responsabilidade civil, em conjunto com o dano e o nexo de causalidade.

Entretanto, logo, a análise a ser feita é que o acidente do trabalho, por si só, é insuficiente para gerar a obrigação indenizatória por parte do empregador, pois, somente se verificará a obrigação de ressarcir os danos quando, ficar comprovado que este dano é consequência direta e imediata (nexo de causalidade) de uma atuação dolosa ou culposa do empregador.

Além disso, o próprio STF na Decisão no RE 828040 em 2019, pacificou seu entendimento no sentido de que é constitucional a imputação da responsabilidade civil objetiva ao empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais em atividades de risco, com aplicação da teoria do risco, prevista no Código Civil (927, § único), na qual, aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo independentemente de culpa ou quando implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Para esclarecer, a responsabilidade objetiva é a do risco inerente à atividade, na qual foi adotada pelo Código Civil, onde o dano manifesta-se normalmente da atividade exercida pelo agente que cria o risco. “Para Caio Mário da Silva Pereira (1985, p. 284 e 285) ela prescinde de qualquer elemento subjetivo: basta a ocorrência do dano ligado a uma atividade geradora de risco”.

O doutrinador Rodrigues (2002, p. 10), destaca também, que na responsabilidade objetiva a atitude culposa ou dolosa do agente causador do dano é de menor relevância, pois, existindo a causalidade, entre o dano sofrido pela vítima e o ato do agente, surge o dever de indenizar, quer tenha este último agido ou não culposamente.

Conforme acima exposto, corrobora-se no entendimento que a responsabilidade objetiva independe da comprovação de culpa por parte do agente. É necessário que fique comprovado o dano causado e uma relação de causa e efeito. Esta decisão proferida pelo STF diante da MP 927, principalmente neste período de pandemia, quando a contaminação pela covid-19 pode se dar em qualquer ambiente. A respeito do assunto, eis o entendimento externado:

Decisão: O Tribunal, por maioria, fixou a seguinte tese de repercussão geral: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o

artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes 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 aos demais membros da coletividade” (BRASIL, 2020a).

De fato, o posicionamento do STF provoca imensa alteração das medidas de controle ocupacionais das empresas, principalmente daquelas consideradas como atividades essenciais conforme decreto 10.282/20, e que permanecem em andamento/funcionamento durante a pandemia.

Diante do exposto, devemos levar em consideração que, o empregado que se encontra no dever de seguir com as suas atividades laborais, hipoteticamente, está mais sujeito ao contágio, em especial se considerarmos também a necessidade de utilidade do transporte público, hospitais e as particularidades das mais variadas funções do trabalho que demandam proximidade com outras pessoas.

Em frente a este cenário, as empresas deverão repensar toda a gestão da (SST), Segurança e Saúde no Trabalho, bem como redirecionar os possíveis riscos trabalhistas e previdenciários decorrentes da eventual presença do coronavírus em seus ambientes de trabalho.

Diante do caos que vive o país, diversos são os questionamentos a se fazer após esta decisão do STF, tais como: o teletrabalho/home office estão abrangidos nesta decisão? Além disso, se ficar comprovado que o trabalhador foi contaminado por familiar doente? Os efeitos da pandemia implicam maior ônus tributário pela empresa, pela implicação desses eventos no cálculo do Fator Acidentário Previdenciário (FAP), Fator Acidentário Previdenciário?

As empresas precisam tomar medidas de prevenção contra a transmissão do coronavírus, fornecendo aos seus funcionários (EPI's) equipamentos de proteção individual, álcool gel, máscaras descartáveis, luvas, e respeitar as regras de distanciamento social.

Ademais, as empresas precisam também documentar essas ações preventivas registrando tudo nas fichas de (EPI) Equipamento de Proteção Individual, de cada empregado, para que, num eventual processo, possam apresentar como meio de prova.

Independentemente das discussões e polêmicas decorrentes desta decisão, é preciso reforçar a importância das ações de Segurança e Saúde no Trabalho das empresas, que devem ser aumentadas e revisadas diariamente, visando garantir primeiramente a saúde dos trabalhadores, e em segundo plano, extinguir ou mitigar os ainda imprevisíveis danos e

responsabilizações decorrentes desse novo entendimento do STF.

Enquanto durar o período de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus as empresas ficam desobrigadas de realizar os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, com exceção do exame demissional, o qual pode ser realizado em até 60 dias após o término do período de calamidade.

Como verificamos, os exames periódicos são fundamentais e fazem parte do cotidiano da prática empresarial. Por isso, eles têm como objetivo detectar possíveis doenças ocupacionais no ambiente laboral como riscos químicos, biológicos, físicos e ergonômicos juntamente com sua relação direta de causa e efeito que é um fator determinante para oferecer medidas de proteção e prevenção da saúde ocupacional garantindo qualidade de vida no ambiente profissional.

## 2. DOENÇA PROFISSIONAL E OU OCUPACIONAL

São diversos os fatores que podem resultar no afastamento de um profissional do seu ambiente de trabalho e de suas atividades laborais, desde doenças causadas por motivos ou condições do ambiente profissional até acidentes atípicos.

Estão inseridas, no conceito de acidente de trabalho, as doenças ocupacionais, as quais decorrem da execução do trabalho, da atividade propriamente dita ou mesmo das condições ambientais. São elas divididas em duas espécies, quais sejam: as doenças profissionais e as doenças do trabalho

O conceito dos termos “doença profissional” e “doença ocupacional” é referido a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, Lei de benefícios da Previdência Social, onde são considerados como acidente de trabalho.

A Lei dos benefícios, define as doenças ocupacionais com a seguinte redação:

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).

Consequentemente, a doença ocupacional é a classificação, tendo como espécies a doença profissional e a doença do trabalho.

A doença profissional, também chamada de doença ocupacional, decorre da contínua exposição do trabalhador aos chamados agentes nocivos de risco. De acordo com a (NR 15), Norma Regulamentadora, que podem ser: físicos, químicos, biológicos e outros. Esses agentes são responsáveis por provocar ou agravar doenças no organismo do trabalhador.

Na nossa legislação, entende-se como doença profissional aquela produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação de que trata o Anexo II do Decreto nº 3.048/99.

Já a doença do trabalho, é adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

O acidente do trabalho será caracterizado pela perícia médica no INSS, mediante a identificação do nexos entre o trabalho e o agravo ocorrido. Equiparam-se ao acidente de trabalho a doença proveniente da contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade, conforme disposto no Decreto nº 6.042 de 12 de fevereiro de 2007, art. 337.

Além disso, em seu parágrafo 3º do referido decreto supracitado destaca que o nexos entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexos técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na (CID) Classificação Internacional de Doenças.

De outro lado, a doença do trabalho está prevista no art. 20, II da Lei Acidentária. Essa modalidade não está diretamente vinculada com o desempenho de uma ou outra profissão. De acordo com OLIVEIRA (2013, p. 51):

A doença do trabalho, também chamada mesopatía ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho.

Sendo assim, é possível inferir que as doenças ocupacionais desenvolvem-se pelas condições em que o trabalho é desempenhado, ou mesmo pela situação do ambiente de trabalho. Os exemplos mais comuns são Lesões por Esforços Repetitivos, conhecida como LER e Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho - DORT, que podem ser desencadeadas pelo desempenho de qualquer atividade, sem estar necessariamente vinculada à profissão.

São doenças que não se manifestam de forma imediata, mas aos poucos, evoluem no organismo do trabalhador até causar a incapacidade laborativa. Inúmeros motivos são

responsáveis por afastar um empregado de seu ambiente laboral, na qual, podem ser causadas por fatores ou condições do espaço ou até mesmo acidente inesperados ainda que não exclusivamente nas atividades desenvolvidas, mas sim uma relação direta com suas funções em razão de condições peculiares que o trabalho é desenvolvido.

## 2.1 Doença do trabalho

As doenças do trabalho são decorrentes das condições especiais de um ambiente profissional e que não possuem relação em Lei. Essas doenças não são reconhecidas pela Previdência Social, por não dispor de um agente causador, ou seja, é comum, o trabalhador ser atingido pela doença devido a um fator particular que se relaciona com a função, mas não é uma regra. Dessa forma, é necessário comprovar de que o surgimento ou agravamento da doença está relacionado com o trabalho que desenvolve, conforme descrita em lei.

O artigo 20, inciso II, da lei n 8.213/1991 diz que:

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

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.

Por outro lado, a lei não considera como doença do trabalho as seguintes hipóteses:

§ 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.

Um bom exemplo, é de quem que trabalha em ambientes ruidosos, como a operação de muitas máquinas. Por esse motivo, este profissional deve usar (EPI) Equipamentos de Proteção Individual como protetores auriculares, evitando perda auditiva. Mas se agir de forma negligente e não utilizar o protetor, poderá ter sérios problemas de saúde, além de comprometer sua audição definitivamente. Caso isso venha acontecer, estará enquadrado em doença do trabalho.

A maioria das doenças do trabalho podem ser tratadas e curadas, no entanto, a Covid-19 já matou mais de 50 (cinquenta) mil pessoas no país. Quando não há óbito, o empregado poderá ser afastado temporariamente e poderá retornar ao trabalho assim que receber a liberação médica realizado em perícia pelo INSS.

Em casos extraordinários, demonstrando-se que a doença não está incluída nas hipóteses legais citadas acima, o (INSS) Instituto Nacional do Seguro Social fará perícia para poder enquadrar como acidente de trabalho as mais diversas situações, desde que resulte das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele tenha relação direta, (INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL, 2020)

Ressalte-se que ambas poderão ser aplicadas aos casos de auxílio-acidente e aposentadoria por invalidez numa perícia médica do INSS, inclusive poderá ser emitido uma (CAT) Comunicação de acidente de trabalho.

Registrar a CAT é comunicar um acidente de trabalho ou de trajeto, bem como uma doença ocupacional, tendo como objetivo principal informar a previdência social sobre o ocorrido. As informações recebidas pelo INSS são utilizadas para fins estatísticos e epidemiológicos federais, além de identificar os riscos em cada atividade laboral.

## 2.2 Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT

De acordo com o Manual da Previdência Social de Instruções para preenchimento da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, o acidente de trabalho e a doença profissional, devem ser comunicados ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), por meio de formulário específico protocolado neste órgão ou enviado por meio eletrônico. Nos casos de acidente do trabalho, a comunicação deve ser feita nas primeiras 24 horas de sua ocorrência e em caso de morte, imediatamente à autoridade competente.

O registro da (CAT) Comunicação de Acidente de Trabalho é um documento que deve ser emitido pela empresa para registrar casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional, que é direcionado ao INSS (Instituto nacional do Seguro social).

Conforme Manual, à título de classificação para registro, afirma que há três tipos de CAT: inicial, de reabertura e de comunicação de óbito.

2.2.1 Inicial – corresponde ao registro do acidente típico, trajeto, doenças ocupacionais e ou profissionais ou doença do trabalho;

2.2.2 Reabertura – correspondente ao reinício de tratamento ou afastamento por agravamento de lesão de acidente do trabalho ou doença profissional ou do trabalho, comunicado anteriormente ao INSS;

2.2.3 Comunicação de óbito – correspondente ao falecimento decorrente de acidente ou doença profissional ou do trabalho.

Ainda, de acordo com a Lei nº 8.213 de 1991 artigo 22, a empresa deverá comunicar

o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

E para isso é considerado como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.

Importante ressaltar que o segurado que sofreu acidente de trabalho e registrou a (CAT) Comunicação de Acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho independente de percepção de auxílio acidente.

### 2.3 Estabilidade do acidentado

Em regra, o empregador tem o direito potestativo de dispensar, imotivadamente, seus empregados. Mas alguns fatos podem trazer para determinados contratos de trabalho o chamado manto da estabilidade. Essas regras, por serem excepcionais, devem estar sempre previstas em lei para que tenham o condão de impedir o direito de dispensa dos empregados, (ARAÚJO, 2006).

A lei 8.213/91 prevê em seu artigo 118 o período estabilitário do empregado acidentado pelo prazo mínimo de doze meses, além da manutenção de seu trabalho na empresa após o término do auxílio-doença. E esse direito não abrange somente o trabalhador que sofreu acidente de trabalho. Não obstante, o empregado que foi acometido por doença adquirida no trabalho também possui esse direito quando afastado por mais de 15 (quinze) dias.

De acordo com o artigo 118 da Lei nº 8.213/91, o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente, ou seja, durante o período de estabilidade, o empregado não poderá ser demitido pelo empregador, exceto nos casos de justa causa.

A Súmula no 378 do (TST), Tribunal Superior do Trabalho, assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença do empregado acidentado. É pressuposto para a estabilidade, portanto, o afastamento superior a 15 (quinze) dias e o recebimento do auxílio-doença. Esta estabilidade também

se aplica aos empregados em contrato de trabalho determinado.

A fim de que haja o direito à estabilidade, a lei obriga que o empregado tenha recebido o auxílio doença acidentário do INSS. O benefício é identificado pelo código B91 internamente pelo INSS. Este benefício é adequado para quem ficou afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, em decorrência de acidente ou doença relacionada ao trabalho. Na análise fria da Lei 8.213/91, quem recebeu auxílio doença comum (identificado pelo código B31) não possui esse direito.

Como já mencionado, a Lei 8.213/91 menciona que a estabilidade por acidente e doença do trabalho é de 12 (doze) meses. Apesar disso, há contratos de trabalho como o de experiência e o temporário que são fixados por período inferior a 12 (doze) meses. Mesmo para esses casos há o direito à estabilidade provisória acidentária de 12 (doze) meses. Diante disso, podemos entender que a partir do término do auxílio-doença acidentário será garantida a estabilidade ao empregado pelo período de 12 meses.

## 2.4 Estabilidade provisória

É constitucional o artigo 118 da lei 8.213/91 que garante o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a término do auxílio-doença ao empregado acidentado. O empregado sujeito a contrato de trabalho por tempo determinado frui da garantia provisória de emprego resultante de acidente de trabalho prevista no art. 118 da lei 8.213/91.

Dessa forma, caso venha a ocorrer a demissão do empregado após o período de estabilidade, não cabe a ele o direito à reintegração ao trabalho, por já não mais continuar na condição de estabilidade, pois a legislação prevê apenas a garantia de emprego, que é provisória. Decorrido o período da estabilidade provisória, à cessação contratual é lícito. O julgado abaixo é um representativo de Jurisprudência dominante:

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. DECISÃO MONOCRÁTICA.

NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. O Tribunal Regional expôs e fundamentou, de forma suficiente, os motivos pelos quais manteve a decisão que julgou improcedente o pedido em relação à nulidade da demissão e reintegração do obreiro. Na oportunidade consignou que embora o trabalho do reclamante possa ter servido de concausa aos seus problemas de saúde, assentou que "a incapacidade somente perdurou até o término do benefício previdenciário, em 30.03.2007, estando o obreiro plenamente capacitado após o retorno previdenciário, tanto que ele, após a alta previdenciária, não se afastou sequer um dia do trabalho em virtude da doença alegada". Configurando-se efetiva a prestação jurisdicional, não se

pode cogitar violação dos arts. 832 da CLT e 93, IX, da Constituição Federal, que restam ilesos. ACIDENTE NO TRABALHO. ESTABILIDADE. O Tribunal Regional assentou que, ao tempo da dispensa, o reclamante se encontrava apto para o trabalho e que a demissão sem justa causa ocorreu quase cinco anos após o término do benefício previdenciário. Desse modo, transcorridos mais que os 12 meses a que alude o art. 118 da Lei nº 8.213/91, não há de se falar em garantia provisória no emprego ou em reintegração. A decisão monocrática proferida nestes autos merece ser mantida. Agravo a que se nega provimento. TST - Ag-RR: 912005420125170007, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 27/03/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/03/2019.

Pode-se afirmar que, após findo o prazo de estabilidade do empregado e sendo constatada pela previdência social a aptidão ao labor do empregado reintegrado, é plenamente possível a demissão deste após um ano da sua reintegração por não haver na legislação brasileira pressupostos contrários.

Como a estabilidade para esse caso começa a partir do término do auxílio-doença concedido ao empregado porque foi comprovado a doença ocupacional ou o acidente de trabalho pela autarquia previdenciária, nessa guisa de ilustração a medida provisória 927 dispõe sobre medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelo empregador diante da calamidade pública para o enfrentamento e prevenção do coronavírus.

### **3. ASPECTOS GERAIS DA MEDIDA PROVISÓRIA 927 E O ENQUADRAMENTO COMO ACIDENTE DE TRABALHO**

Conforme exposto acima, e tendo em vista a primazia do interesse coletivo em detrimento do individual, a empresa poderá submeter seus colaboradores a exames médicos para verificação de eventual sintoma de contaminação. Neste caso, recomenda-se exame para avaliação de temperatura concreta, sendo sempre preservada a intimidade e a privacidade dos empregados, (BRASIL, 2020).

O comum receio de contaminação pelo Coronavírus não pode ser usado pelo empregado como argumento e/ou justificativa para faltar ao trabalho, sendo que exclusivamente serão consideradas faltas justificadas aquelas em que houver hipótese real de contaminação e/ou mediante a apresentação de atestado médico, (BRASIL, 2020).

A lei é bem clara em caso de atestado médico excedente a 15 (quinze) dias, o empregado ficará afastado e passará a receber auxílio-doença diretamente da Previdência Social. À vista disso, o empregador será responsável exclusivamente pelo pagamento dos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento do trabalho. Os exames médicos admissionais,

periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais são obrigatórios, de acordo com o artigo 168 da CLT.

Diante disso, diversos são os reflexos da Medida Provisória 927/2020, editada sob o argumento de garantir os empregos durante a pandemia coronavírus. Esta, proporciona uma série de medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, muito além da redução de salários, jornadas de trabalho e suspensões dos contratos de trabalho.

A Medida Provisória também prevê que empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a conservação do vínculo empregatício, que terá supremacia sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal de 1988.

Além de tudo, autoriza, para enfrentamento dos efeitos econômicos resultantes do estado de calamidade pública, a adesão pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o teletrabalho; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; o direcionamento do trabalhador para qualificação (com suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses); e o diferimento do recolhimento (FGTS) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, (MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020).

Como visto, a ideia da MP nº 927/2020, é encontrar soluções para o quadro de crise econômica, social e de saúde pública, provocada pelo novo coronavírus. No seu artigo 29, trata do tema relativo à contaminação dos trabalhadores pela Covid-19. Se eventualmente o artigo 29 da MP permanesse em evidência, os trabalhadores de diversos ramos dentre eles os de farmácias, supermercados, postos de gasolina não estariam plenamente protegidos pelas normas previdenciárias e de proteção ao trabalhador, caso fossem afetados pela Covid-19, (MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020).

Mesmo a suspensão tendo caráter temporário, o STF relata como uma vitória, pois retira o ônus do trabalhador em comprovar que a infecção por coronavírus foi ocupacional, o que seria inviável na prática, visto que ninguém consegue comprovar o momento exato da infecção. Também mantém plena competência fiscalizatória dos auditores do trabalho, que são ainda mais importantes nesse momento de pandemia. Não há justificativa razoável para diminuir a fiscalização neste momento, como reconheceu o STF", afirmou o Senador Fabiano Contarato do partido do (Rede-ES) à Agência Senado. (BRASIL, 2020).

Com tudo, não há dúvidas que tudo que foi pactuado enquanto a medida provisória 927 estava em vigor, ou seja, todos os acordos realizados entre empregado e empregador devem

ser realizados enquanto a medida estava vigente, ou seja, período de 120 (cento e vinte) dias compreendido entre os dias 22/03/20 até 19/07/2020.

### 3.1 Validade da Medida Provisória 927

Neste cenário de mudanças ocasionadas pelo novo coronavírus, subsiste um impacto claro na economia, entretanto com poucas respostas sobre como lidar com este caos, principalmente com a sobrevivência dos negócios e o risco de milhões de trabalhadores ficar sem renda neste momento crítico.

Diante deste estado de calamidade pública, Davi Alcolumbre, presidente do Senado, decidiu não votar a Medida Provisória 927, esta que altera diversas normas e regras trabalhistas no decurso da pandemia do novo coronavírus e que equipara o (covid 19) a acidente de trabalho.

Por meio dessa atitude, a MP 927 perdeu a validade no domínio dia (19) de julho do ano de 2020. O Senado reconheceu que as questões trabalhistas eram controversas demais para garantir um entendimento. No decorrer das sessões remotas, o Senado tem buscado votar, na maior parte das vezes, matérias em que aprovação é de consenso entre a maioria dos senadores. (BRASIL, 2020).

A MP chegou a ser aprovada pela Câmara dos Deputados, mas não teve consenso no Senado, onde recebeu mais de mil emendas. Mesmo enquanto vigorou, a MP foi motivo de discordância entre parlamentares, entidades de classes e a equipe econômica do governo. Após a não aprovação da MP foi excluída a hipótese de doença ocupacional para os casos de contaminação pelo coronavírus, exceto mediante comprovação do nexo causal. Além disso, os exames médicos ocupacionais voltam a ser exigidos nos prazos regulamentares, sem dispensa de sua realização e os treinamentos previstos em (NRs), Normas Regulamentadoras, deverão ser realizados de forma presencial nos prazos regulamentares, (BRASIL, 2020).

O empregado que for infectado pelo vírus se remete às regras dos demais doentes, ou seja, o empregador paga os primeiros quinze dias de afastamento e a previdência social paga o benefício previdenciário (auxílio doença), em caso de preenchimento dos requisitos.

Lembrando que este afastamento não se confunde com aquele destinado à prevenção, isto é, a quarentena ou afastamento social para evitar contato com outros trabalhadores, como medida de contenção. Este caso é de interrupção de contrato de trabalho, enquanto aquele de licença médica (interrupção pelos primeiros 15 dias e suspensão pelo período posterior).

Além da debilidade até a convalescença ao contrair a COVID 19, e possíveis sequelas, outra consequência ao emprego quando fica afastado do trabalho é o recebimento do auxílio doença, pois, sua remuneração também diminui, conforme consta na legislação previdenciária Lei 8.213/91 em seu artigo 61, consistirá em umarenda mensal de 91% (noventa e um por cento) do salário-benefício.

A importância e relevância do tema pode ser ilustrada através dos dados do site do (IBGE), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, que tem por objetivo estimar o número de pessoas com sintomas referidos associados à síndrome gripal e monitorar os impactos da pandemia da COVID-19 no mercado de trabalho brasileiro.

Para amostragem é utilizado a coleta da ((PNAD COVID19) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, que teve início em 4 de maio de 2020, com entrevistas realizadas por telefone em, aproximadamente, 48 mil domicílios por semana, totalizando cerca de 193 mil domicílios por mês, em todo o Território Nacional (IBGE,2020).

Esta amostra é fixa, ou seja, os domicílios que foram entrevistados no primeiro mês de coleta permanecerão na amostra nos meses subsequentes, até o fim da pesquisa (IBGE, 2020).

A pesquisa prevê divulgações semanais para alguns indicadores, em nível Brasil, e divulgações mensais para um conjunto mais amplo de indicadores, por Unidades da Federação. (IBGE, 2020).

De acordo com esses dados, 5,8 milhões de pessoas ficaram afastadas do trabalho devido ao distanciamento social num período que teve início em 03 de maio de 2020 até 25 de julho de 2020. (IBGE,2020).

Outros dados relevantes trazidos pelo IBGE atualizados até julho de 2020, e que precisa ser destacado é que 7,1 milhões de pessoas ocupadas e afastadas deixaram de receber remuneração. Dessas 7,1 milhões de pessoas, 82,3% são de trabalhadores não afastados, 9,1% são de trabalhadores afastados que continuaram a receber remuneração ou já não eram remunerados e por fim e 8,6% desses trabalhadores afastados que deixaram de receber remuneração. (IBGE,2020).

A permanência da pandemia, em razão da rigidez da curva de contaminação que permanece alta em alguns estados do país, indica continuidade de crise, onde historicamente por meio de complexos processos de negociações entre empregado e empregador, o objetivo das pesquisas realizadas pelo IBGE envolve compreender e responder parcialmente aos desafios colocados pela pandemia, visando a apuração, respostas, informações e atualizações como estratégias para o enfrentamento da Covid-19 no Brasil.

Convém reforçar que a (PNAD COVID19) Pesquisa Nacional por Amostra de

Domicílios, é uma pesquisa com instrumento dinâmico de coleta das informações; portanto, o questionário está sujeito a alterações ao longo do período de sua aplicação. (IBGE,2020).

Em termos de conclusão é possível sustentar que, em tendo sido aprovada a Medida Provisória 927, sem provar o nexo de causalidade traria um amparo jurídico, e a estabilidade para o empregado. Isso diz respeito, aqueles que mantiveram os serviços essenciais, e que estão mais sujeitos ao contágio, em especial, profissionais da saúde, supermercados, transportadores de gêneros alimentícios, e as particularidades das mais variadas funções do trabalho que demandam proximidade com outras pessoas enquanto durar a pandemia ou até encontrar uma vacina eficaz para a doença.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em tempos de crise global, gerada por uma série de fatores associados à pandemia, é de suma importância conhecer os caminhos para os debates das diversas mudanças e flexibilizações nos direitos trabalhistas, principalmente no que tange à doença ocupacional, equiparada pela MP 927 a acidente de trabalho, sem necessidade de provar o nexo causal.

A COVID-19 trata-se de uma doença nova e enigmática que causou um grande impacto em todos os setores. Na esfera trabalhista não foi diferente, muitas discussões foram provocadas a fim de minimizar os efeitos nas relações de trabalho; dentre elas, a maior repercussão foi à apuração da COVID-19 como acidente de trabalho, que foi parar na mais alta instância do judiciário brasileiro e trouxe a possibilidade de enquadrar a contaminação do empregado com o coronavírus como acidente de trabalho, observando claro, as peculiaridades da doença.

Entretanto, nas formas de responsabilidade verificou os pressupostos indispensáveis para a configuração de acidente de trabalho em conjunto com o dano e o nexo de causalidade e a responsabilidade civil fundada na força maior.

A culpa e o nexo causal serão questão central dos processos, tendo em vista a grande possibilidade de inversão do ônus da prova, transferindo para o empregador ônus de comprovar que a doença não foi obtida no ambiente de trabalho e que este não agiu com culpa ou dolo.

Primeiramente, diante da situação, a negociação é melhor caminho. O sindicato é o agente que possui legitimidade para representar e negociar os interesses dos empregados conforme consta o artigo 8º da Constituição Federal, podendo se fazer presente para tentar soluções ou acordos para a coletividade.

Temos dispositivos legais que auxiliam na flexibilização das relações trabalhistas e a comunicação entre os empregados e empregadores, ferramenta de grande valor, que pode auxiliar no engajamento da equipe e na continuidade e/ou retomada das atividades comerciais.

Assim, fica mais transparente e possível de firmar uma regra para a coletividade dos empregados. Caso o sindicato for inflexível, devemos pensar em uma flexibilização de regras trabalhistas e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável. É fundamental que as empresas zelam pela sua imagem, preocupando-se com os crescentes custos decorrentes dos acidentes de trabalho e com as doenças ocupacionais envolvendo seus trabalhadores.

De modo geral, tratar de saúde e higiene no trabalho é antes de qualquer coisa, uma obrigação moral das organizações. Portanto, a saúde dos funcionários deve ser levada em consideração de forma séria, como atesta a (CLT), Consolidação das Leis do Trabalho.

É de suma importância as empresas voltarem seus esforços para minimizar os fatores de riscos provocados pela exposição constantes de seus colaboradores a COVID-19. Seguindo estes itens importantíssimos, o programa de saúde e segurança nas empresas atua como prevenção e correção de estudos e ações constantes que envolvam acidentes no trabalho e a saúde do trabalhador.

Portanto, conclui-se que os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Ainda, adverte-se que a prevenção é o caminho mais inteligente a ser seguido pelas empresas, não somente pelo aspecto indenizatório, mas principalmente pelo aspecto humano social.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Renovar, 2007, p. 172.

BRASIL. **ACÓRDÃO do Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA : Ag-RR 912005420125170007** - Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/692023246/recurso-de-revista-ag-rr-912005420125170007/inteiro-teor-692023301>. Acesso em 16 jun 2020.

BRASIL. **Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007** - disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm). Acesso em 28 abr 2020.

BRASIL. **Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT)** – Decreto Lei 5.452/1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 01 mai 2020.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 06 jun 2020.

BRASIL. **Decreto 10.282, de 20 de março de 2020**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2020/decreto-10282-20-marco-2020-789863-republicacao-160192-pe.html>. Acesso em 15 mai 2020.

BRASIL. **ENUNCIADO Nº 275 do CJF/STJ, da IV Jornada de Direito Civil**. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/220>. Acesso em 22 jun 2020.

BRASIL. **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em 19 de ago 2020.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em 23 abr 2020.

BRASIL. **Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em 15 jun 2020.

Brasil. **Lei 13.979 de 06 de fevereiro de 2020** - disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm). Acesso em 10 jun 2020.

BRASIL. **Manual de Instruções para Preenchimento de Comunicação de Acidente de Trabalho –CAT**. Disponível em [https://www.contagem.mg.gov.br/arquivos/comunicacao/preenchimentodecat-inss\[1\]-20191210033146.pdf](https://www.contagem.mg.gov.br/arquivos/comunicacao/preenchimentodecat-inss[1]-20191210033146.pdf). Acesso em 14 de abr 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em 31 março 2020.

BRASIL. **Organização Mundial da Saúde- OMS**. Disponível em: <https://saude.gov.br/component/tags/tag/oms>. Acesso em 04 abr 2020.

BRASIL. **Portaria nº 24, de 29 de dezembro de 1994**. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181317>. Acesso em 14 abr 2020.

BRASIL. **Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho** de 27/09/2012 disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-378](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378). Acesso em 07 mai 2020.

COSTA. Antonio F. Marcos. **Segurança e Saúde no Trabalho: Cidadania, Competitividade e Produtividade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Segurança e Saúde no Trabalho em 2000 Perguntas e respostas**. 4<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTR, 2010.

Normas Regulamentadoras – NRS: **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. São Caetano do Sul: Difusão, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2013.

SÍLVIO RODRIGUES in **Direito Civil**, Volume IV. 19<sup>a</sup> Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2002, p. 10.