

O CUMPRIMENTO DOS PROTOCOLOS DE SEGURANÇA E SAÚDE COMO HIPÓTESE DE EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PERANTE A COVID-19

Steffanie Silveira de Fraga*
Prof. Dr. Gilberto Stürmer (Orientador)**

RESUMO: Anseia-se com o presente trabalho aprofundar o estudo da responsabilidade civil do empregador face o vírus Sars-CoV-2 (causador da doença COVID-19), nos casos em que o empregado contrai o vírus e posteriormente vem a sofrer sequelas ou óbito. Como sabido, a pandemia ocasionada pela proliferação em larga escala do vírus resultou em uma nova discussão das relações de trabalho e, conseqüentemente acerca da responsabilidade civil do empregador. Nesse sentido, questiona-se neste trabalho a possibilidade de rompimento do nexo de causalidade diante da comprovação do cumprimento dos protocolos de segurança e saúde, ao ponto de ser considerada uma hipótese de exclusão da responsabilidade civil do empregador. Nesse contexto, a presente investigação trabalha com a hipótese de que o cumprimento dos protocolos de segurança e saúde e a sua efetiva fiscalização é suficiente para afastar a responsabilidade civil do empregador. Parte-se a ideia de rompimento do nexo de causalidade entre o evento danoso e o exercício do labor. Nesse horizonte, e diferentemente do que propõe a leitura tradicional dos institutos da responsabilidade civil e da jurisprudência pátria, chega-se à conclusão de que o cumprimento dos protocolos de segurança e saúde nas hipóteses de culpa exclusiva da vítima, ato de terceiro e de força maior, não ensejam a responsabilização civil do empregador independente da atividade exercida em razão do rompimento do nexo de causalidade entre o labor e a doença.

PALAVRAS-CHAVE: Responsabilidade Civil do Empregador; Vírus Sars-CoV-2; Nexos de Causalidade; Exclusão

COMPLIANCE WITH SAFETY AND HEALTH PROTOCOLS AS A HYPOTHESIS OF EXCLUSION FROM THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITY IN VIEW OF COVID-19

ABSTRACT: The present work is to deepen the study of the employer's civil liability in the face of the Sars-CoV-2 virus (cause of the DISEASE COVID-19), in cases where the employee contracts the virus and subsequently suffers sequelae or death. As we know, the pandemic caused by the large-scale proliferation of the virus resulted in a new discussion of labor relations and, consequently, about the employer's civil liability. In this sense, this paper is questioned the possibility of breaking the causal link in view of the confirmation of compliance with the safety and health protocols, to the point of being considered a hypothesis of exclusion from the employer's civil liability. In this context, this investigation works with the hypothesis that compliance with safety and health protocols and their effective supervision is sufficient to remove the employer's civil liability. It is based on the idea of breaking the causal link between the harmful event and the exercise of labor. In this context, and unlike what proposes the traditional reading of the institutes of civil liability and the jurisprudence of the homeland, it is concluded that compliance with the protocols of safety and health in the hypotheses of exclusive fault of the victim, act of third and force greater force, do not give the civil responsibility of the employer

* Graduanda em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Endereço eletrônico: Steffanie.fraga@hotmail.com.

** Advogado e Parecerista. Membro do Instituto dos Advogados do Rio Grande do Sul (IARGS). Membro da Associação dos Advogados Trabalhistas de Empresas no Rio Grande do Sul (SATERGS). Titular da Cadeira nº 100 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Titular da Cadeira nº 4 e Fundador da Academia Sul-Rio-grandense de Direito do Trabalho. Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação - Especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Coordenador do Núcleo de Direito Público e Social da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Professor Titular de Direito do Trabalho nos Cursos de Graduação e Pós-Graduação (Especialização, Mestrado e Doutorado) na mesma Escola.

regardless of the activity performed due to the disruption of the causal link between labor and the disease.

KEYWORDS: Employer's Civil Liability; Sars-CoV-2 virus; Causality Nexus; Exclusion

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, como um todo, tem o seu conteúdo formado por cláusulas obrigatórias legais que, dentre outras determinações, impõem ao empregador zelar pela incolumidade física e psicológica dos seus empregados. Visto sob essa ótica, percebe-se que, em caso de dano sofrido pelo empregado decorrente de ato, direto ou indireto, do empregador, este responderá pelo pagamento de indenizações, as quais podem referir-se a danos morais, materiais, existenciais ou estéticos.

A responsabilidade civil do empregador, especificamente nos casos de acidente laboral ou doença ocupacional, poderá ser analisada sob dois primas: subjetivo ou objetivo. Partindo do pressuposto de que em ambos é obrigatório o nexo de causalidade e a ocorrência de evento danoso, a única coisa que os difere é a incidência da culpa (ou não) do empregador. Nesse contexto, a pandemia decorrente do vírus Sars-CoV-2, causador da doença COVID-19, ocasionou, conseqüentemente, em múltiplos reflexos nas relações de trabalho, desencadeando o debate acerca da responsabilidade civil do empregador nos casos em que o empregado contrai o vírus, sofrendo sequelas ou até mesmo o óbito.

Nessa perspectiva, poderá o empregador ser responsabilizado sob os dois aspectos. No primeiro quando comprovada a existência simultânea do dano, neste caso a doença COVID-19, nexo de causalidade do evento danoso com o trabalho realizado e a presença de culpa do empregador. Em segundo plano, poderá o empregador ser responsabilizado ainda que inexistente a sua culpa, bastando apenas o nexo de causalidade entre o fato gerador e dano, nos casos em que a atividade exercida se baseia no risco.

Ocorre que todos os trabalhadores estão expostos ao risco de contágio de doenças e, atualmente, especialmente face à COVID-19, todavia, em virtude da facilidade de transmissão do vírus, torna-se difícil o conhecimento do foco gerador ou disseminador e, assim, reconhecer o nexo de causalidade entre o evento danoso e o trabalho. Dessa forma, tendo em vista esse cenário, intenta-se a analisar, neste estudo, se há possibilidade de rompimento do nexo de causalidade com a comprovação do cumprimento de todos os protocolos de segurança e saúde, ao ponto de ser considerada como uma hipótese de exclusão da responsabilidade civil do empregador.

Exemplificadamente, observa-se a hipótese de um casal em que ambos exercem atividade consideradas de risco em locais diferentes. Ambos os empregadores disponibilizaram todos os EPIs necessários, orientaram e informam quanto ao seu uso seguro e, ainda, cumpriram com o dever de fiscalização em relação a sua utilização, todavia, descobrem que apenas um deles testou positivo para o vírus SARS-CoV-2. Sendo moradores de um pequeno apartamento em que há dificuldades de atendimento as medidas de segurança decidem, em conjunto, por abandoná-las, expondo, assim, o cônjuge não contaminado ao contágio, o qual acaba por contrair o vírus e vir a óbito. A exposição ao contágio deu-se livre e conscientemente, ainda que revelando-se letal, mas em que pese a atividade de risco exercido por ambos, esta não contribuiu diretamente no evento danoso do óbito do cônjuge que não estava contaminado. Questiona-se, portanto, poderá o empregador do cônjuge não contaminado, ser responsável civilmente pelo evento?

Buscando efetuar tal análise, inicia-se este trabalho demonstrando o dever do empregador de zelar pela incolumidade psicológica e física do empregado, bem como o seu direito ao meio ambiente laboral hígido no âmbito nacional e internacional. Ato contínuo, o estudo passa a analisar as hipóteses de responsabilidade civil do empregador, primeiramente de maneira ampla, para após refletir em uma análise minuciosa da responsabilidade civil do empregador perante a doença COVID-19. Por fim, analisou-se a hipótese de eximir o empregador da responsabilização civil se este comprovar que efetivamente cumpriu os protocolos de segurança e saúde, bem como garantiu a sua utilização, culminando na conclusão do estudo.

2. DO DEVER DE INCOLUMIDADE PSICOFÍSICA E O DIREITO AO MEIO AMBIENTE LABORAL HÍGIDO DO TRABALHADOR

Conceitualmente a palavra saúde tem em seu âmago a definição de elemento indispensável à vida do ser humano, sendo considerado como o seu estado de boa disposição física e psíquica¹. Nessa trajetória, o trabalho embora seja a fonte de renda que permite aos trabalhadores e suas famílias o acesso ao consumo de bens e serviços, também pode ser a fonte de problemas que afetam a saúde. A saúde do trabalhador, portanto, é particularmente importante no âmbito do direito trabalhista, especialmente nos casos em que há vínculo causal entre a doença e a relação de emprego.

O Ministério da Saúde, através da Portaria nº 800 que minuta a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho no Brasil, definiu trabalhador como:

[...] todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, no setor formal ou informal da economia. Estão incluídos nesse grupo todos os indivíduos que trabalharam ou trabalham como: empregados assalariados; trabalhadores domésticos; avulsos; rurais; autônomos; temporários; servidores públicos; trabalhadores em cooperativas e empregadores, particularmente os proprietários de micro e pequenas unidades de produção e serviços, entre outros. Também são considerados trabalhadores aqueles que exercem atividades não remuneradas, participando de atividades econômicas na unidade domiciliar; o aprendiz ou estagiário e aqueles temporária ou definitivamente afastados do mercado de trabalho por doença, aposentadoria ou desemprego.²

Os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, nesse âmbito, não se dirigem exclusivamente ao Poder Estatal, devendo serem observados também pelos empregadores, de modo a garantir a preservação da integridade física e mental³.

O cuidado à saúde do trabalhador, portanto, implica em uma série de ações que devem ser implementadas pelas empresas em meio ao ambiente de trabalho, sendo este considerado por Celso Antônio Pacheco Fiorillo como sendo o local em que o sujeito exerce as suas atividades, ao qual “[...] está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da

¹ HOUAISS, Antônio e VILLAR, Mauro de Salles. Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa – Rio de Janeiro: Objetiva, 2009, p. 1716

² BRASIL. Portaria Interministerial MPS/MS/TEM, Nº 800, Minuta de Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho de 03 de maio de 2005, Diário Oficial da União de 05 de maio de 2005.

³ RAMOS, Gustavo e ARANTES Denise. Direito do Trabalho e Teoria Crítica, volume 1 / coordenador Hugo Cavalcanti Melo Filho – São Paulo: LTr, 2020, p. 96

condição que ostentem”⁴. Dessa forma, o Direito do Trabalho ocupa-se preponderantemente em buscar “a proteção do homem trabalhador onde exerce o seu labuto, que é essencial à sua qualidade de vida, tratando-se de um direito difuso”⁵

Sendo assim, o dever de incolumidade psicofísico e o direito ao meio ambiente laboral hígido impõe ao empregador a tutelar o bem-estar físico e psicológico do seu empregado no sentido de o local de trabalho preservar e promover a dignidade do ser humano e não apenas como subserviência e exploração⁶, sendo consoante a esse entendimento, a elucidação do douto magistrado José Cairo Júnior:

[...] o empregador, detentor do poder de comando e direção, deve acautelar-se de toda forma possível, cumprindo as determinações contidas nas normas de segurança, higiene e saúde do trabalho para evitar a ocorrência de acidentes laborais.⁷

Por conseguinte, a proteção do trabalhador no país brasileiro é de ordem pública, de maneira que o direito à saúde, nesse sentido compreendendo a integridade físico-psicológica e o direito ao meio ambiente laboral hígido, poderão ser extraídos de uma interpretação sistemática da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que estabeleceu como um dos fundamentos da República a dignidade da pessoa humana, bem como trouxe como direito social, o trabalho e a segurança, além de garantir a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, instituiu como princípio fundamental a promoção de medidas preventivas nos locais de trabalho⁸.

Nesse contexto, no plano infraconstitucional, o direito a saúde do trabalhador e o ambiente de trabalho constituem um sistema de ampla proteção, haja vista que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contemplou um capítulo especialmente destinado às disposições sobre segurança e medicina no trabalho, a partir do artigo 154 até o artigo 201, ao qual esclarece STÜRMER que:

[...] estão dispostas, além das disposições gerais, regras sobre inspeção prévia, embargo e interdição, órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas, equipamento de proteção individual, medidas preventivas de medicina do trabalho, edificações, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, máquinas e equipamentos, caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, atividades insalubres ou perigosas, prevenção da fadiga, outras medidas especiais de proteção e penalidades⁹.

Outro núcleo normativo sobre o tema é encontrado nas Normas Regulamentadoras (NR's), na qual foram publicadas por meio da Portaria nº 3214 de 8 de junho de 1978 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) como forma de contribuir para a melhoria técnica da

⁴ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro – São Paulo: Saraiva, 2000, p. 21

⁵ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco, Rodrigues, Marcelo Abelha. Manual de direito ambiental e legislação aplicável. São Paulo: Max Limonad, 1997. p. 66.

⁶ SOARES, Flávia Rampazzo. Interlocução entre Direitos Humanos e Direito do Trabalho e a Necessária Proteção à Dignidade da Pessoa do Trabalhador. In: Direito Internacional do Trabalho: organizadores Vítor Salino de Moura Eça [et al] – São Paulo: Lumen Juris, 2020, p. 225.

⁷ CÁIRO JÚNIOR. José. O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador. 8ª ed – São Paulo: LTr, 2015, p. 94.

⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 5. ed. rev., atual. e ampl – São Paulo: LTr, 2010, p. 123

⁹ STÜRMER, Gilberto. Direito Constitucional do Trabalho no Brasil – São Paulo: Atlas, 2014, p. 66

Medicina e Engenharia do Trabalho¹⁰, normatizando as condições de saúde e segurança do trabalho, fiscalizando as relações de trabalho e as condições de segurança e medicina nas empresas¹¹.

Nesse sentido, a Norma Regulamentadora n° 7 que determina a implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)¹² estabeleceu em caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico, as ações de saúde que devem ser implementadas a cada ano, visando proteger a saúde de todos os empregados, independentemente do ramo, do número de empregados ou do grau de risco do setor econômico. Em síntese, na elaboração do PCMSO, será especificado, exemplificadamente, a quantidade e a natureza dos exames físicos que deverão ser realizados pelos funcionários, bem como as avaliações clínicas e exames complementares necessários que deverão ser requeridos durante a periodicidade requerida¹³.

Igualmente, a Norma Regulamentadora n° 9 ao qual estabelece o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)¹⁴ cuja finalidade é a prevenção e o controle da exposição ocupacional aos riscos ambientais, ou seja, determina os riscos nos mais diferentes ambientes laborais, especificando os tipos de riscos, como físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e acidentais. Dessa forma, a NR-9 detalha as diretrizes gerais e os parâmetros mínimos que devem ser observados na execução das atividades a fim de assegurar a saúde física e mental dos trabalhadores em ambientes insalubres¹⁵.

Insta salientar, ainda, a Portaria n° 6.730 de 09 de março de 2020, ao qual instituiu a Norma Regulamentadora n° 1, determinando disposições gerais acerca do gerenciamento de riscos ocupacionais, cujo objetivo principal é estabelecer as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e medidas de prevenção em Segurança e Saúde do Trabalho (SST)¹⁶. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), portanto, é um processo tático e operacional, a curto e médio prazo, com foco nos perigos para a segurança e saúde dos trabalhadores abrangendo todas as atividades e ambientes de trabalho da organização e todos os tipos de perigos e riscos do ambiente laboral¹⁷.

Convém ressaltar que não são apenas as posturas nacionais que podem disciplinar acerca do tema, mas também as disposições no âmbito internacional. Dentre estas, destacam-se

¹⁰ RIBEIRO, Filipe Pacheco Lanes Ribeiro. Auditoria de Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional: proposta de protocolo específico a partir das exigências da Norma Regulamentadora n° 7 – Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais (FCMMG) – Belo Horizonte, 2014, p. 58.

¹¹ SILVEIRA, Andréa Maria. Saúde do Trabalhador – Belo Horizonte: Nescon/UFMG, Coopmed, 2009, p.33

¹² BRASIL, NR 7: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-07.pdf> Acesso em: 13 de set de 2021.

¹³ MIRANDA, Carlos Roberto. DIAS, Carlos Roberto. PPRA/PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. Cad. Saúde Pública – Rio de Janeiro, 20(1):224-232, jan-fev., 2004, p. 225.

¹⁴ BRASIL, NR 9: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2019.pdf> Acesso em: 13 de set de 2021.

¹⁵ MIRANDA, Carlos Roberto. DIAS, Carlos Roberto. PPRA/PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. Cad. Saúde Pública – Rio de Janeiro, 20(1):224-232, jan-fev., 2004, p. 225.

¹⁶ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial da Previdência e Trabalho. Portaria n° 6.730, de 09 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora n° 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. (Processo n° 19966.100073/2020-72). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 mar. 2020, página 17.

¹⁷ TRIVELATO, Gilmar. AQUINO, José Damásio de. LUMBRERAS, Luiz Carlos. Webinar PGRO – Nova NR 01. Fundacentro – Ministério da Economia. Exibido em: 21 ago de 2021.

evidentemente as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Estas convenções têm natureza de tratado internacional, dependendo de ratificação dos países membros da organização, todavia, em que pese o país não as tenha ratificado ou ainda esteja em processo de ratificação é imprescindível a compreensão de seus textos.

No Brasil, as normas internacionais possuem prevalência em relação as normas de direito interno, salvo a Constituição da República¹⁸. Dessa forma, no que concerne as convenções emanadas da OIT que tratam acerca da temática de saúde, higiene, segurança e meio ambiente laboral, podemos destacar a Convenção n° 148, a Convenção n° 155 e a Convenção n° 161, como sendo as mais abrangentes, detalhando a pertinência dos serviços de saúde no ambiente de trabalho e as medidas de segurança que devem ser adotadas, sobressaindo o campo de proteção ao conferir caráter extensivo a todos os trabalhadores, independentemente do setor econômico.

A Convenção n° 148 adotada pela OIT em 1977 e ratificada pelo país em 14 de janeiro de 1982¹⁹, disciplina sobre a adoção de medidas preventivas e limitativas dos riscos profissionais no local de trabalho devidos a determinados agentes provenientes da contaminação do ar, ruído e das vibrações. Do mesmo modo, a Convenção n° 155 adotada pela OIT em 1981 e ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992²⁰, determinou a adoção de uma política nacional em matéria de saúde, segurança e meio ambiente laboral. Por fim, a Convenção n° 161 adotada pela OIT em 1985 e ratificada pelo Brasil em 02 de julho de 1990²¹, fixou orientações sobre a implantação de serviços de saúde no trabalho.

Em síntese, portanto, os empregadores devem proporcionar aos seus empregados um ambiente de trabalho saudável e seguro, com riscos mínimos, e cumprir todas as disposições das normas de segurança, higiene e saúde com a finalidade de evitar acidentes de trabalho. Todavia, além de cumprir os regulamentos de segurança, os empregadores também devem alertar e conscientizar os seus subordinados sobre o cumprimento da legislação e regulamentação de segurança, medicina e saúde ocupacional, caso contrário, ele será responsabilizado por determinado infortúnio.

Por outro lado, insta salientar que ao mesmo tempo em que a Constituição contém a estipulação como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança”²² há uma antinomia entre o disposto no inciso XXIII, ao estabelecer “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” e, no inciso XXVIII ao disciplinar um “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”²³, uma vez que a Constituição ao mesmo tempo que reconhece o direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, estabeleceu o direito ao adicional de remuneração para o trabalhador que exercer atividades insalubres ou perigosas.

¹⁸ DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: organizadores Vitor Salino de Moura Eça [et al] – São Paulo: Lumen Juris, 2020, p. 14.

¹⁹ OIT. Convenção n°: 148 - Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações. Ilo.org. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 5 Nov. 2021.

²⁰ OIT. Convenção n°: 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Ilo.org. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 5 Nov. 2021.

²¹ OIT. Convenção n°: 161 - Serviços de Saúde do Trabalho. Ilo.org. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 5 Nov. 2021.

²² BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília – DF: Centro Gráfico, 1988, p.12

²³ Ibidem.

Nessa perspectiva, o trabalhador assume o papel central na identificação de ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, como por exemplo quando exercido em condições perigosas, exposto a produtos químicos, tóxicos, ruído, com jornadas longas e estafantes, em ritmo acelerado, dentre outras condições que podem tornar-se a origem de acidentes e doenças.

Assim sendo essas atividades em que tenham a exposição intrínseca, é de suma importância que o empregador adeque o exercício de acordo com as normas de segurança do trabalho, fornecendo devidamente os equipamentos de proteção individual (EPI) e fiscalizando a sua utilização, como salienta Anníbal Fernandes:

[...] há riscos nas sociedades modernas inconfundíveis com os riscos específicos ocasionados pelo trabalho subordinado; essa distinção é do passado, do presente e, até de onde se possa visualizar, alcança o futuro. Assim, prevenção e reparação demandam medidas especiais para o infortúnio laboral, correspondendo a riscos específicos²⁴.

Dessa forma, considerando que os empregados são obrigados a realizar inspeções na pré-contratação, chamados de exames admissionais, bem como exames periódicos e os de demissão, pode-se destacar que a legislação trabalhista vincula as obrigações de segurança pessoa do empregado com o mesmo zelo que o próprio empregador deve ter em termos de integridade física própria, de modo que deve certificar-se que, durante e ao final do contrato de trabalho, a saúde do seu funcionário permaneça a mesma de quando ele foi contratado. Sendo assim, as fiscalizações acima mencionadas devem ser realizadas com o maior rigor possível, devendo estas ser indiscutíveis em contexto probatório a fim de comprovarem a saúde ou outras condições do trabalhador no momento, para que não possa ser alegado posteriormente lesão futura em decorrência do vínculo empregatício.

3. DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM FACE A COVID-19

Nos ditames da responsabilidade civil, esta possui definição que guarda, em sua estrutura, a aplicação de medidas que obriguem outrem a reparar o dano causado, com a finalidade de restituir o prejudicado ao *status quo ante*²⁵, restaurando o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano²⁶. Nas palavras de Maria Helena Diniz, a responsabilidade civil pode ser definida “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”²⁷.

Stolze e Pamplona Filho, no que concerne as pessoas jurídicas, defendem que “mesmo não tendo a existência ontológica das pessoas naturais, respondem, com seu patrimônio, por todos os atos ilícitos que praticarem, através de seus representantes”²⁸ E, ainda, lecionam que no que diz respeito às relações trabalhistas, existem três tipos de responsabilização acidentária que podem anteceder a reparação indenizatória, sendo elas:

²⁴ FERNANDES, Anníbal. Acidentes do trabalho: do sacrifício do trabalho à prevenção e à reparação. São Paulo: LTr, 1995. p. 248.

²⁵ Expressão que significa “estado anterior”.

²⁶ GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil, volume 4: responsabilidade civil – 9ª ed – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 19.

²⁷ DINIZ, Maria Helena. Manual de Direito Civil – 2ª ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 283

²⁸ STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Manual de direito civil – volume único – 4. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 1496.

[...] a primeira é uma responsabilização contratual, com a suspensão do contrato de trabalho e o reconhecimento da estabilidade acidentária prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91. A segunda é o benefício previdenciário do seguro de acidente de trabalho, financiado pelo empregador, mas adimplido pelo Estado. A terceira, porém, é a que causa controvérsia, tendo uma natureza puramente civil, de reparação de danos, prevista no artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988.²⁹

Naquilo que nos interessa, o inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal não deixou dúvidas que a responsabilidade do empregador será subjetiva, ao estabelecer que somente será obrigação do empregador efetuar o pagamento de indenização, quando incorrer em dolo ou culpa³⁰. Dessa forma, aplicado por analogia, o artigo 186 do Código Civil, somente haverá responsabilidade civil quando houver a presença de dolo ou culpa *stricto sensu* (negligência, imprudência ou imperícia) na conduta do empregador³¹. Sendo assim, quando não comprovada a existência simultânea do dano (acidente ou doença), nexos de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador não será aplicável o instituto da responsabilidade civil subjetiva.

Nessa perspectiva, para que se possa verificar a culpa do empregador, deve-se fazer um juízo hipotético de eliminação, consistente em eliminar determinada ação do empregador e verificar se o resultado teria surgido do mesmo modo, ou se, ao contrário, o resultado desapareceria em consequência da inexistência da ação suprimida³². Sebastião Geraldo de Oliveira exemplifica que se embora a vítima comprove que possui doença de origem ocupacional, mas não demonstra nenhuma falha ou descumprimento por parte da empresa das normas de segurança e saúde do trabalhador ou do dever geral de cautela, faltará o componente culpa para acolher o pedido indenizatório³³. Portanto, em que pese se tenha resultado, se aplicarmos o juízo hipotético de eliminação, ao retirarmos a culpa do empregador, não teremos responsabilidade civil.

Por outro lado, existe a chamada responsabilidade civil objetiva, hipótese de indenização sem que seja necessário a averiguação de culpa, bastando apenas o nexo de causalidade entre o fato gerador e o dano³⁴. Dessa forma, no direito trabalhista, baseando-se na atividade exercida ou no risco, permite ao lesado, em eventual dificuldade de prova da culpa, a reparação pelos danos experimentados, cujo trabalhador deverá apenas demonstrar o nexo de causalidade entre o dano e a ação que o produziu.

²⁹ GAGLIANO, Pablo Stoze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de direito civil: responsabilidade civil – volume 3 – São Paulo: Saraiva Jur., 2021, p. 245

³⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília – DF: Centro Gráfico, 1988, p.12

³¹ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

³² Utilizado no Direito Penal para a verificação da equivalência dos antecedentes, o juízo hipotético de eliminação estabelece que haverá nexo de causalidade em toda circunstância antecedente sem a qual o resultado não teria ocorrido (BITENCOURT. César Roberto. Tratado de Direito Penal: Parte Geral. Vol 1. 23ª ed. São Paulo, Saraiva, 2017, p. 329). No presente trabalho, utilizou-se como forma de explicar o nexo de causalidade entre a ação do empregador e a doença do empregado, de modo que para a verificação de nexo de causalidade entre ambas é necessário retirar a ação do empregador. No caso de a doença do empregado desaparecer, temos a causalidade e, consequentemente a responsabilidade do empregador. Caso contrário, se a doença permanecer, temos a quebra do nexo de causalidade e, portanto, a exclusão da responsabilidade do empregador.

³³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional – 12. Ed. ver. ampl. E atual – Salvador: Editora Juspodivm, 2021, p. 105.

³⁴ STÜRMER, Gilberto, DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. Reforma trabalhista na visão Acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 40

A teoria do risco, desse modo, admite a obrigação de reparar o dano, independentemente da prova de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil³⁵. Todavia, dada a natureza fluídica da expressão “risco da atividade”, Stolze e Pamplona Filho consideram o conceito demasiadamente aberto³⁶. Isso significa, portanto, que diante da ausência de referência valorativa para a determinação da caracterização da atividade de risco que impliquem, em sua natureza, riscos para os direitos de saúde e segurança do empregado.

Ocorre que é incontroverso que a caracterização da atividade de risco depende de uma manifestação judicial expressa, de modo que é conferido ao Poder Judiciário grande poder de decisão e embora não constitua como propósito principal deste trabalho a abordagem analítica dos fatores que provocam o aumento dos riscos da atividade laboral, cujos são minuciosamente tratados pelas normas legais referentes à saúde, medicina, segurança e higiene laboral, destaca Caio Mário da Silva Pereira que:

[...] aquele que, em razão de sua atividade ou profissão, cria um perigo, está sujeito à reparação do dano que causar, salvo prova de haver adotado todas as medidas idôneas a evitá-lo. [...] A teoria do risco criado importa em ampliação do conceito do risco proveito. Aumenta os encargos do agente, é, porém, mais equitativa para a vítima, que não tem de provar que o dano resultou de uma vantagem ou de um benefício obtido pelo causador do dano³⁷

Ademais, na I Jornada de Direito Civil coordenada pelo Ministro Ruy Rosado de Aguiar, o enunciado n° 38, estabeleceu que “configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade”³⁸. Segundo Sampaio “sempre que a atividade normalmente exercida pelo autor do dano engendrar qualquer grau de risco, ele responderá e não poderá fugir de tal responsabilidade”³⁹. Brandão conclui ainda que se o risco é a possibilidade de dano, mas no que diz respeito ao contrato de trabalho é a saúde do trabalhador, o conceito de responsabilidade objetiva pode ser construído de várias maneiras:

o primeiro deles, [...] molda-se à natureza da atividade econômica desenvolvida pelo empregador, ou seja, aquela em que há presença de agentes causadores de risco, mas isso deixaria de fora algumas atividades que, embora sejam exercidas em setores empresariais que não são marcados por tal característica, propiciam uma larga incidência de acidente do trabalho e/ou doenças ocupacionais, como a atividade permanente de digitação no setor bancário; como o empregado está subordinado ao poder de comando do empregador [...] o segundo parâmetro se volta ao labor por ele desempenhado. O risco, então, será medido não em função da atividade empresarial, mas do tipo do serviço executado, que o tornará, em maior ou menor grau, sujeito à ocorrência do prejuízo; [...] o parâmetro é objetivo e complexo, pois tem início na avaliação do risco em função do trabalho executado – parâmetro individual – e se

³⁵ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

³⁶ STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Manual de direito civil – volume único – 4. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 1468.

³⁷ PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade civil. 3.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1992, p. 24

³⁸ Proposição sobre o art. 927: Enunciado n. 38, da I Jornada de Direito Civil (Brasília, 11 a 13 de setembro de 2002) publicada na Tribuna da Magistratura — Associação Paulista de Magistrados, Caderno Especial Jurídico, setembro de 2002, ano XIV, n. 122, p. 9

³⁹ SAMPAIO, Francisco José Marques. In: BRANDÃO, Cláudio. Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador – 1ª Ed – LTr: São Paulo, 2006, p. 235.

conclui comparando-o com o coletivo, para se atribuir o critério valorativo “maior do que os demais membros da coletividade”⁴⁰.

À vista disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) firmou a tese no sentido de compatibilidade com o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, de modo a considerar constitucional a responsabilização objetiva do empregador⁴¹. Ocorre que Stolze e Pamplona Filho, em entendimento contrário, consideram inconstitucional por entenderem que há um paradoxo entre a possibilidade de o empregador responder objetivamente pelos danos por si causados, mas, em relação a seus empregados, por causa de danos causados justamente pelo exercício da mesma atividade que atraiu a responsabilização objetiva, ter direito a responder subjetivamente⁴². Conclui-se, assim, que o campo de incidência da responsabilidade objetiva do empregador dependerá da constatação, no caso concreto, de se tratar de uma atividade de risco normalmente desenvolvida, ao qual será feita pelo órgão julgador da causa, mediante decisão fundamentada.

No cenário atual, a pandemia decorrente do vírus Sars-CoV-2, causador da doença COVID-19, que assola o território mundial, representa altíssimos riscos à saúde da população, ocasionando, conseqüentemente, em múltiplos reflexos nas relações de trabalho, desencadeando o debate acerca da responsabilidade do empregador nos casos em que o seu empregado contrai o vírus. Nesse contexto, a Medida Provisória n° 29 de 2020, nos termos do artigo 29 previu que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados doenças ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Nesse caso, portanto, tendo o empregador, dentro das peculiaridades da atividade, adotado os cuidados recomendados pelo Ministério de Saúde, com a finalidade de não expor o funcionário ao vírus em grau superior ao do que se verifica para a sociedade, estaria isento de responsabilidade diante de eventual dano ao empregado.

O Supremo Tribunal Federal (STF), todavia, exercendo controle de constitucionalidade, em julgamento do Recurso Extraordinário (RE) n° 828040 decidiu por ser possível responsabilizar o empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho sem a necessidade de aferição de dolo ou culpa, de modo que a concepção de risco assumiu um protagonismo especial ao possibilitar a responsabilização objetiva do empregador⁴³. Sendo assim, a partir da decisão do Supremo, para a caracterização da responsabilidade civil do empregador, basta a demonstração da existência de nexo, qual seja, a atividade de risco acentuado e o resultado danoso proveniente da contaminação do vírus.

É sabido, no entanto, que constantemente os trabalhadores estão expostos ao risco de contágio de doenças e, atualmente especialmente face à COVID-19. Ocorre que em virtude da facilidade de transmissão do vírus, torna-se difícil o conhecimento do foco gerador ou

⁴⁰ BRANDÃO, Cláudio. Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador – 1ª Ed – LTr: São Paulo, 2006, p. 235.

⁴¹ DISTRITO FEDERAL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário n° 828.040. Tema 932: efetiva proteção aos direitos sociais. possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Relator: Alexandre de Moraes. 12 de março de 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046>. Acesso em: 23 de nov 2021.

⁴² GAGLIANO, Pablo Stoze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de direito civil: responsabilidade civil – volume 3 – São Paulo: Saraiva Jur., 2021, p. 245

⁴³ DISTRITO FEDERAL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário n° 828.040. Tema 932: efetiva proteção aos direitos sociais. possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Relator: Alexandre de Moraes. 12 de março de 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046>. Acesso em: 23 de nov 2021.

disseminador da doença. Nesse contexto, salienta Sebastião Geraldo de Oliveira que “apenas o fato de o trabalhador ser acometido pela Covid-19 não enseja indenização”⁴⁴. Dessa forma, a Occupational Safety and Health (OSHA) elaborou uma classificação dos graus de exposição ao risco, levando em consideração as funções desempenhadas pelos trabalhadores, de forma a compreender:

i) Risco muito alto de exposição: aqueles com alto potencial de contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19 durante procedimentos médicos, laboratoriais ou post-mortem, tais como: médicos, enfermeiras, dentistas, paramédicos, técnicos de enfermagem, profissionais que realizam exames ou coletam amostras e aqueles que realizam autopsias;

ii) Risco alto de exposição: profissionais que entram em contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19, tais como: fornecedores de insumos de saúde, e profissionais de apoio que entrem nos quartos ou ambientes onde estejam ou estiveram presentes pacientes confirmados ou suspeitos, profissionais que realizam o transporte de pacientes, como ambulâncias, profissionais que trabalham no preparo dos corpos para cremação ou enterro;

iii) Risco mediano de exposição: profissionais que demandam o contato próximo (menos de 2 metros) com pessoas que podem estar infectadas com o novo coronavírus (SARS-coV-2), mas que não são considerados casos suspeitos ou confirmados; que tem contato com viajantes que podem ter retornado de regiões de transmissão da doença (em áreas sem transmissão comunitária); que tem contato com o público em geral (escolas, ambientes de grande concentração de pessoas, grandes lojas de comércio varejista) (em áreas com transmissão comunitária);

iv) risco baixo de exposição: aqueles que não requerem contato com casos suspeitos, reconhecidos ou que poderiam vir a contrair o vírus, que não tem contato (a menos de 2 metros) com o público; profissionais com contato mínimo com o público em geral e outros trabalhadores⁴⁵

Sob essa perspectiva, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) em julgamento de casos semelhantes, assentou o entendimento que uma vez constatado o dano decorrente do vírus é imprescindível a presença denexo causal com o trabalho e a constatação da culpa ou, o exercício de atividade de risco, a fim de que se possa ser cabível o deferimento da pretensão indenizatória.

TÉCNICA DE ENFERMAGEM. DOENÇA OCUPACIONAL. CONTÁGIO PELO SARS-COV-2. Considerando que, no caso em apreço, a reclamante exercia suas atividades na função de "Técnica de Enfermagem", nas dependências do Hospital Municipal de Novo Hamburgo, presume-se que o contágio da reclamante pela COVID-19 decorreu das atividades por ela desempenhadas, pois notória a sua exposição diária ao vírus. Inteligência do art. 20, §1º, alínea d, da Lei n.º 8.213/91 e do art. 927 do CCB. Recurso ordinário da reclamante parcialmente provido⁴⁶.

DOENÇA OCUPACIONAL. NÃO CARACTERIZADA. COVID-19. Nos termos da legislação vigente, a COVID-19, causada pelo vírus Sars-CoV-2, somente pode ser enquadrada como doença ocupacional quando houver exposição diferenciada ao

⁴⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional – 12. Ed. ver. ampl. E atual – Salvador: Editora Juspodivm, 2021, p. 684.

⁴⁵ OSHA. Occupational Safety and Health Administration. Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19. In NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta>. Acesso em 05 de out 2021.

⁴⁶ TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020484-72.2020.5.04.0301 ROT, em 29/09/2021, Desembargador Fabiano Holz Beserra - Relator

vírus, em razão da atividade desempenhada pelo empregado, situação não verifica nos autos⁴⁷.

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID-19. FRIGORÍFICO. NEXO CAUSAL. Comprovada a negligência e as condutas imprudentes da empresa quanto às condições de trabalho para enfrentamento da COVID-19, bem como se tratando da peculiaridade do trabalho em frigorífico, resta demonstrado que a empresa contribuiu e assumiu os riscos de transmissão, podendo-se presumir e reconhecer o nexo de causalidade diante da grande probabilidade de contaminação. Existindo nexo entre a doença e o trabalho resta preenchida a hipótese de incidência das normas que definem a responsabilidade do empregador com a moléstia adquirida pelo trabalhador⁴⁸.

Em síntese, portanto, a responsabilidade civil do empregador perante a doença da COVID-19 poderá ser analisada sob dois ângulos. No primeiro, haverá responsabilidade subjetiva quando comprovada a existência simultânea da contaminação, com o nexo de causalidade do evento com o trabalho exercido e, por fim a presença de culpa do empregador. Em contrapartida, se o empregador exercer atividade de risco acentuado, haverá responsabilidade objetiva do empregador, bastante apenas a presença de nexo de causalidade, ou seja, o labor exercido e o resultado danoso proveniente da contaminação do vírus.

Diante do exposto, ressalta-se que a responsabilidade subjetiva e objetiva do empregador possuem um elemento em comum, qual seja, a obrigatoriedade da demonstração do nexo de causalidade entre o trabalho exercido e a existência do evento danoso. Crucial, portanto, a análise da possibilidade de o empregador ser eximido da responsabilização civil se comprovar que efetivamente cumpriu os protocolos de segurança e saúde, bem como garantiu a utilização dos mesmos e, assim romper o nexo de causalidade entre a contaminação e o trabalho prestado.

4. A POSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PERANTE A COVID-19 PELO CUMPRIMENTO DOS PROTOCOLOS DE SEGURANÇA E SAÚDE

Conforme exposto, o empregador possui o dever jurídico de cumprir as normas preventivas de orientação, treinamento, fiscalização e fornecimento de materiais e equipamentos de proteção adequados, nos termos do artigo 157 da CLT. Neste interim, diante da situação da pandemia, é necessário que o empregador adote posturas no sentido de minimizar o contágio de seus trabalhadores, valendo-se do teletrabalho, distanciamento dos trabalhadores nos locais de trabalho, bem como acompanhamento das condições de saúde de todos os envolvidos. Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho (MPT) através da Nota Técnica Conjunta nº 02/2020, recomendou o fornecimento de lavatórios com água e sabão, bem como de sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade) além de os empregadores adotarem medidas que impliquem na alteração da rotina de trabalho como:

[...] política de flexibilidade de jornada quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades; ESTABELECER política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade a infecção pelo coronavírus e para que obedeçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde; NÃO PERMITIR a circulação de crianças e demais familiares dos

⁴⁷ TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020615-70.2020.5.04.0261 ROT, em 03/09/2021, Desembargador Manuel Cid Jardon

⁴⁸ TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021151-10.2020.5.04.0511 ROT, em 04/08/2021, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora

trabalhadores nos ambientes de trabalho que possam representar risco à sua saúde por exposição ao novo coronavírus, seja aos demais inerentes a esses espaços; SEGUIR os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessária, permitir a realização de trabalhos a distância; ADOTAR outras medidas recomendadas pelas autoridades locais, de molde a resguardar os grupos vulneráveis e mitigando a transmissão comunitária; ADVERTIR os gestores dos contratos de prestação de serviços, quando houver serviços terceirizados, quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus (SARS-COV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador com a doença (COVID-19).⁴⁹

Além disso, no que tange à proteção da saúde e segurança do obreiro no ambiente de trabalho em virtude da COVID-19, sabe-se que os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) são instrumentos indispensáveis para a diminuição da proliferação do vírus e seu uso envolve a proteção da integridade física, mental e psicológica do empregado. Ademais, com o avanço do plano nacional de vacinação contra a COVID-19, iniciado em janeiro de 2021, muito se discute sobre o ambiente de trabalho e até que ponto os empregadores poderão exigir a vacinação de seus empregados. Sob esse prisma, percebe-se a obrigação atribuída à empresa no que concerne a distribuição gratuita dos equipamentos de proteção e cumprimento dos protocolos de segurança e saúde, bem como da obrigatoriedade das empresas em inserirem a vacinação no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

É dever do empregado, entretanto, cumprir fielmente as normas de saúde impostas pelo empregador, sob pena de comportamento faltoso a recusa injustificada de cumprimento, de acordo com o artigo 158 da CLT e a Norma Regulamentadora nº1⁵⁰⁻⁵¹. A exemplo disso, nos autos do Recurso Ordinário 1000122-24.2021.5.02.0472 julgado no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, analisou-se a demissão por justa causa de determinada empregada que se recusou a tomar a vacina contra a COVID-19 sem qualquer justificativa, ainda que diante da campanha do empregador para a vacinação⁵². A decisão considerou justa causa a recusa da empregada em se vacinar, haja vista a constitucionalidade da vacinação compulsória julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6586 e 6587, que tratam unicamente de vacinação contra a Covid-19, e do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879, em que se discute o direito à recusa à imunização por convicções filosóficas ou religiosas⁵³.

⁴⁹ NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP. Nota Técnica para a atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho em face da declaração de pandemia da doença infecciosa (COVID 19) do novo coronavírus, declarada pela Organização Mundial de Saúde – OMS. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta-02-2020-pgt-codemat-conap-1.pdf>. Acesso em 01 de nov 2021.

⁵⁰ DEL5452. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 Oct. 2021.

⁵¹ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial da Previdência e Trabalho. Portaria nº 6.730, de 09 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. (Processo nº 19966.100073/2020-72). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 mar. 2020, página 17.

⁵² TRT da 2ª Região; Processo: 1000122-24.2021.5.02.0472; Data: 19-07-2021; Órgão Julgador: 13ª Turma - Cadeira 5 - 13ª Turma; Relator(a): ROBERTO BARROS DA SILVA

⁵³ Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>>. Acesso em: 1 Nov. 2021.

Dessa forma, considerando que a teor do princípio da aptidão para a prova e da distribuição do ônus da prova que trata o §1º do artigo 373 do Código de Processo Civil⁵⁴, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, nos termos do artigo 769 da CLT⁵⁵, é possível a produção de prova em contrário, o empregador poderá demonstrar que o dano decorrente da doença COVID-19 não teria decorrido das atividades laborais e, assim, o isentar da responsabilidade civil, como nos casos de culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito ou força maior, senão vejamos.

A culpa exclusiva da vítima é considerada excludente de responsabilidade porque rompe o nexo causal entre o dano e o seu causador. Nas palavras de Silvio Rodrigues “a culpa exclusiva da vítima é a causa de exclusão do próprio nexo causal, porque o agente, aparente causador direto do dano, é mero instrumento do acidente”⁵⁶. Helder Martinez Dal Col, citado na obra de Silvana Lamattina, assevera que “em determinadas situações de exposição a perigo, os empregados, por pura ignorância, adotam comportamentos impensados e absurdos vindo a causar-lhes danos”⁵⁷. Julpiano Chaves Cortez exemplifica com dois casos de acidente de trabalho em que ocorrem culpa exclusiva da vítima:

a) Se o empregado, por exemplo, numa atitude inconsequente, desliga o sensor de segurança automática de um equipamento perigoso e posteriormente sofre acidente por essa conduta, não há como atribuir culpa em qualquer grau ao empregador, elo que não se pode falar em indenização. O "causador" do acidente foi o próprio acidentado; daí falar-se em rompimento do nexo causal ou do nexo de imputação do fato ao empregador.

b) Se o empregado não habilitado e sem permissão do empregador ou de seus prepostos, assume a direção de um veículo no interior da fábrica e provoca colisão e capotamento ao cruzar com outro automóvel, vindo a sofrer danos estético nos dedos da mão, não terá direito a qualquer indenização em face do empregador. O acidente ocorreu por culpa exclusiva da vítima, não havendo liame causal direto do evento com o exercício do trabalho a serviço da empresa. Caberão ao acidentado, tão somente, os benefícios da infortunistica, cuja cobertura abrange até os acidentes ocorridos por culpa da vítima ou que tenham causalidade remota com o serviço⁵⁸.

Deslocando-se o estudo para os casos de COVID-19, ocorrerá culpa exclusiva do empregado quando a única causa do contágio tiver sido a sua própria conduta sem qualquer ligação com o trabalho. Assim, o empregado que, por exemplo, comportar-se indiferente ou

⁵⁴ Art. 373 [...] § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído (L13105. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 1 Nov. 2021).

⁵⁵ Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título. (DEL5452. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 1 Nov. 2021).

⁵⁶ RODRIGUES, Silvio. Responsabilidade Civil. 12ed. Saraiva. Pag. 179. (citado por JULPIANO CHAVES CORTEZ. Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente do Trabalho. Ed. Ltr. São Paulo, 2009. P.105.

⁵⁷ DAL COL, Helder Martinez. Responsabilidade Civil do Empregador – Acidentes do Trabalho. Rio de Janeiro. Ed. Forense. 2005. 1ª Ed. P. 91. CITADO POR CECILIA LAMATTINA, Silvana Louzada. Responsabilidade do empregador por Danos à Saúde do Trabalhador. Ed. LTr. São Paulo. P.78.

⁵⁸ CORTEZ, Julpiano Chaves. Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente do Trabalho. Ed. Ltr. São Paulo, 2009. P.106.

com desprezo à observância das regras de segurança estabelecidas pelo empregador, romperá o nexo causal e, conseqüentemente, isentará o empregador de responsabilidade⁵⁹.

No entanto, Silvana Lamattina não concorda com esse posicionamento, argumentando:

[...] se a preservação da saúde do trabalhador é um direito fundamental deste, devidamente inserido nas disposições constitucionais que tratam dos direitos e garantias fundamentais, constitui-se, em contrapartida, em obrigação patronal a preservação desse direito, já que é do empregador o poder diretivo e a iniciativa ela atividade lucrativa. Dado o caráter sinalagmático do contrato do trabalho, por óbvio, ao direito do trabalhador corresponde a obrigação do empregador⁶⁰.

A situação, nesse sentido, poderia ser explicada a partir do instituto da culpa concorrente, prescrita no artigo 945 do Código Civil “se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano”⁶¹. Isso significa dizer, portanto, que nos casos em que o empregador fornecer os equipamentos de proteção e segurança, mas não fiscalizar a sua utilização e, ao mesmo tempo, o empregado não o utilizar por pura ignorância ou desprezo, ambos dividirão a responsabilidade quanto a reparação do dano.

Além disso, isentará o empregador se o dano ocorrer sob a hipótese de fato de terceiro, apenas sob dois prismas. O primeiro, quando a COVID-19 for provocada por um terceiro sem qualquer ligação com o trabalho desempenhado pelo empregado, excluindo o nexo causal com relação ao empregador, uma vez que de nada concorreu para a contaminação⁶². O segundo, por outro lado, subsistirá a responsabilidade do empregador, ainda que a contaminação se derive por terceiros, como nos casos de comportamento negligente dos clientes, fornecedores, terceirizados, ou qualquer situação relacionada ao exercício da atividade em si, nos termos do artigo 932, inciso III do Código Civil⁶³.

Por fim, a responsabilidade do empregador poderá ser excluída caso a pandemia da COVID-19 seja considerada força maior ou caso fortuito, em razão do reconhecimento do estado de calamidade pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020⁶⁴. A respeito disso, a legislação trabalhista possui regramento próprio, ao qual entende como força maior “todo o acontecimento inevitável, em relação a vontade do empregador e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente” nos termos do artigo 501 da CLT⁶⁵. Nessa perspectiva, pode-se ponderar que a pandemia do vírus Sars-CoV-2 foi um acontecimento inevitável e imprevisível e as medidas, por sua causa, impostas pelo Estado de restrição de circulação ou vedação de atividades que gerassem aglomeração de pessoas poderiam configurar força maior.

⁵⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional* – 12. Ed. ver. ampl. E atual – Salvador: Editora Juspodvm, 2021, p. 684.

⁶⁰ CECILIA LAMATTINA, Silvana Louzada. *Responsabilidade do empregador por Danos à Saúde do Trabalhador*. Ed. LTr. São Paulo. P.78/79.

⁶¹ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

⁶² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional* – 12. Ed. ver. ampl. E atual – Salvador: Editora Juspodvm, 2021, p. 679.

⁶³ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

⁶⁴ DLG6-2020. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 25 Oct. 2021.

⁶⁵ DEL5452. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 1 Nov. 2021.

Todavia, entende Sebastião Geraldo de Oliveira que “a postura do empregador, quanto ao descumprimento das normas preventivas, pode sim concorrer para o adoecimento do trabalhador”⁶⁶. E acrescenta “a falta de previdência do empregador caracteriza a sua culpa no adoecimento, ficando também reconhecido o nexo de causalidade do evento com a sua conduta omissiva”⁶⁷. Isso significa que diante da falta de cuidado do empregador e da sua imprevidência, não poderá ser excluída a sua responsabilidade sob o argumento de força maior, cabendo ao empregado, a teor do ônus da prova, demonstrar a imprevidência do empregador, pois o dever de indenizar vai decorrer do nexo causal entre a conduta (ou a falta dela) do empregador e do trabalho exercido.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Denota-se pelo estudo que o empregador possui o dever de garantir a incolumidade física e psicológica dos seus empregados, de modo que o cuidado à saúde do trabalhador requer uma série de ações que devem ser implementadas pelas empresas no meio ambiente de trabalho. No que concerne a responsabilidade civil, concluiu-se que embora a Constituição Federal tenha estabelecido que a responsabilidade do empregador será subjetiva, o Supremo Tribunal Federal, diferentemente, firmou tese da possibilidade de responsabilização objetiva do empregador.

Nessa perspectiva, o pressuposto mais importante a ser analisado para a concretização de responsabilização do empregador é o nexo de causalidade. Para isso, basta a utilização do juízo hipotético de eliminação, consistente em eliminar determinada ação do empregador e verificar se o resultado teria surgido do mesmo modo, ou se, ao contrário, o resultado (doença) desapareceria em consequência da ação suprimida.

Trazendo à baila o exemplo citado no início do presente estudo, na qual um casal onde ambos exercem atividade consideradas de risco, mas somente um contrai o vírus e vem a óbito, o primeiro pensamento é acerca da ocorrência da responsabilidade do empregador, uma vez que de acordo com o Supremo Tribunal Federal, as atividades consideradas de risco não precisariam de verificação de culpa, bastando apenas o trabalho exercido e a doença. Ocorre que analisando pormenorizadamente a situação, percebe-se que o labor exercido pelo cônjuge contaminado em nada afetou diretamente a sua condição, logo, é hipótese de ato de terceiro sem qualquer ligação com o trabalho, excluindo o nexo causal com relação ao empregador. Nesse caso, processualmente, o empregador para eximir-se desta responsabilidade deverá provar o cumprimento dos protocolos de segurança e saúde, bem como protocolos de fiscalização da utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), de modo a garantir ao juízo que cumpriu com o seu dever de zelar pela incolumidade física e psicológica do seu empregado.

Além disso, outra situação poderá eximir o empregador da responsabilidade quando este provar o cumprimento dos protocolos de segurança e saúde, sendo nos casos em que a única causa do contágio tiver sido a própria conduta do empregado, ao se comportar indiferente ou com desprezo à observância das regras de segurança estabelecidas, por meio de advertências orais ou escritas, bem como pela demissão por justa causa, rompendo, nos casos de posterior contaminação, o nexo causal com o labor. Por fim, poderá o empregador alegar sob o fundamento de cumprimento dos protocolos de segurança e saúde, o acontecimento de força maior, uma vez que a única hipótese de exclusão do instituto da força maior é a falta de previdência do empregador e, o seu cumprimento é a própria previdência.

⁶⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional – 12. Ed. ver. ampl. E atual – Salvador: Editora Juspodvm, 2021, p. 679.

⁶⁷ *Ibidem*.

A presente investigação trabalha, portanto, com a hipótese de que o cumprimento dos protocolos de segurança e saúde e a sua efetiva fiscalização é suficiente para afastar a responsabilidade civil do empregador. Parte-se da ideia de rompimento do nexo de causalidade entre o evento danoso e o exercício do labor, na linha do que propõe as hipóteses de culpa exclusiva da vítima, ato de terceiro e do instituto de força maior. Nesse horizonte, e diferentemente do que propõe a leitura tradicional dos institutos da responsabilidade civil e da jurisprudência pátria, chega-se à conclusão de que o cumprimento dos protocolos de segurança e saúde nas hipóteses de culpa exclusiva da vítima, ato de terceiro e de força maior, não enseja responsabilização do empregador independente da atividade exercida.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO PAULISTA DE MAGISTRADOS. Proposição sobre o art. 927: Enunciado n. 38, da I Jornada de Direito Civil (Brasília, 11 a 13 de setembro de 2002) publicada na Tribuna da Magistratura — Associação Paulista de Magistrados, Caderno Especial Jurídico, setembro de 2002, ano XIV, n. 122, p. 9

BITENCOURT. César Roberto. Tratado de Direito Penal: Parte Geral. Vol 1. 23ª ed. São Paulo, Saraiva, 2017.

BRANDÃO, Cláudio. Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador – 1ª Ed – LTr: São Paulo, 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília – DF: Centro Gráfico, 1988.

_____. DEL5452. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

_____. DLG6-2020. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>.

_____. DEL5452. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

_____. L13105. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>.

_____. Ministério da Economia. Secretaria Especial da Previdência e Trabalho. Portaria nº 6.730, de 09 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. (Processo nº 19966.100073/2020-72). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 mar. 2020, página 17.

_____. NR 7: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-07.pdf>

_____. NR 9: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2019.pdf> Acesso em: 13 de set de 2021.

_____. Portaria Interministerial MPS/MS/TEM, Nº 800, Minuta de Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho de 03 de maio de 2005, Diário Oficial da União de 05 de maio de 2005.

CÁIRO JÚNIOR, José. O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador. 8ª ed – São Paulo: LTr, 2015.

CECILIA LAMATTINA, Silvana Louzada. Responsabilidade do empregador por Danos à Saúde do Trabalhador. Ed. LTr. São Paulo.

CORTEZ, Julpiano Chaves. Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente do Trabalho. Ed. LTr. São Paulo, 2009.

DAL COL, Helder Martinez. Responsabilidade Civil do Empregador – Acidentes do Trabalho. Rio de Janeiro. Ed. Forense. 2005. 1ª Ed. P. 91. CITADO POR CECILIA LAMATTINA, Silvana Louzada. Responsabilidade do empregador por Danos à Saúde do Trabalhador. Ed. LTr. São Paulo.

DINIZ, Maria Helena. Manual de Direito Civil – 2ª ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

DISTRITO FEDERAL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário nº 828.040. Tema 932: efetiva proteção aos direitos sociais. possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Relator: Alexandre de Moraes. 12 de março de 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046>.

_____. Supremo Tribunal Federal (STF). Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>>.

EÇA, Vitor Salino de Moura [et al]. Direito Internacional do Trabalho – São Paulo: Lumen Juris, 2020.

FERNANDES, Anníbal. Acidentes do trabalho: do sacrifício do trabalho à prevenção e à reparação. São Paulo: LTr, 1995.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro – São Paulo: Saraiva, 2000.

_____, Celso Antônio Pacheco, Rodrigues, Marcelo Abelha. Manual de direito ambiental e legislação aplicável. São Paulo: Max Limonad, 1997.

GAGLIANO STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Manual de direito civil – volume único – 4. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

_____, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de direito civil: responsabilidade civil – volume 3 – São Paulo: Saraiva Jur., 2021, p. 245

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil, volume 4: responsabilidade civil – 9ª ed – São Paulo: Saraiva, 2014.

HOUAISS, Antônio e VILLAR, Mauro de Salles. Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa – Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

MIRANDA, Carlos Roberto. DIAS, Carlos Roberto. PPR/PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. Cad. Saúde Pública – Rio de Janeiro, 20(1):224-232, jan-fev., 2004.

OIT. Convenção nº: 148 - Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações. Ilo.org. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm>.

____. Convenção nº: 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Ilo.org. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>.

____. Convenção nº: 161 - Serviços de Saúde do Trabalho. Ilo.org. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 5. ed. rev., atual. e ampl – São Paulo: LTr, 2010.

_____, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional – 12. Ed. ver. ampl. E atual – Salvador: Editora Juspodivm, 2021.

OMS. NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP. Nota Técnica para a atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho em face da declaração de pandemia da doença infecciosa (COVID 19) do novo coronavírus, declarada pela Organização Mundial de Saúde – OMS. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta-02-2020-pgt-codemat-conap-1.pdf>.

OSHA. Occupational Safety and Health Administration. Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19. In NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta>.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade civil. 3.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1992.

RAMOS, Gustavo e ARANTES Denise. Direito do Trabalho e Teoria Crítica, volume 1 / coordenador Hugo Cavalcanti Melo Filho – São Paulo: LTr, 2020.

RIBEIRO, Filipe Pacheco Lanes Ribeiro. Auditoria de Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional: proposta de protocolo específico a partir das exigências da Norma Regulamentadora nº 7 – Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais (FCMMG) –Belo Horizonte, 2014.

RODRIGUES, Silvio. Responsabilidade Civil. 12ed. Saraiva (citado por JULPIANO CHAVES CORTEZ. Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente do Trabalho. Ed. LTr. São Paulo, 2009).

SAMPAIO, Francisco José Marques. In: BRANDÃO, Cláudio. Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador – 1ª Ed – LTr: São Paulo, 2006.

SILVEIRA, Andréa Maria. Saúde do Trabalhador – Belo Horizonte: Nescon/UFMG, Coopmed, 2009.

SOARES, Flávia Rampazzo. Interlocação entre Direitos Humanos e Direito do Trabalho e a Necessária Proteção à Dignidade da Pessoa do Trabalhador. In: Direito Internacional do Trabalho: organizadores Vitor Salino de Moura Eça [et al] – São Paulo: Lumen Juris, 2020.

STÜRMER, Gilberto. Direito Constitucional do Trabalho no Brasil – São Paulo: Atlas, 2014.

_____, Gilberto, DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. Reforma trabalhista na visão Acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

TRIVELATO, Gilmar. AQUINO, José Damásio de. LUMBRERAS, Luiz Carlos. Webinar PGRO – Nova NR 01. Fundacentro – Ministério da Economia. Exibido em: 21 ago de 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região (TRT-2); Processo: 1000122-24.2021.5.02.0472; Data: 19/07/2021; Órgão Julgador: 13ª Turma - Cadeira 5; Relator(a): ROBERTO BARROS DA SILVA

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 4ª Região (TRT-4); Processo: 0020484-72.2020.5.04.0301 ROT; Data: 29/09/2021; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator(a): FABIANO HOLZ BESERRA.

_____; Processo: 0020615-70.2020.5.04.0261 ROT; Data: 03/09/2021; Órgão Julgador: 5ª Turma; Relator(a): MANUEL CID JARDON

_____; Processo: 0021151-10.2020.5.04.0511 ROT; Data: 04/08/2021; Órgão Julgador: 6ª Turma; Relator(a): BEATRIZ RENCK