

FACULDADE EVANGÉLICA RAÍZES  
FACULDADE DE DIREITO  
TRABALHO DE CURSO II

**EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO  
NA PANDEMIA DA COVID-19 E A CARACTERIZAÇÃO DE DOENÇA  
OCUPACIONAL**

ORIENTANDA – POLLYANNA SANTOS GONÇALVES MOREIRA

ORIENTADOR– PROF. ME. HELDER L. CALAÇA

ANÁPOLIS  
2022

POLLYANNA SANTOS GONÇALVES MOREIRA

**EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO  
NA PANDEMIA DA COVID-19 E A CARACTERIZAÇÃO DE DOENÇA  
OCUPACIONAL**

Projeto de Artigo Científico, apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Curso de Direito, da Faculdade Evangélica Raízes. Prof. Orientador – Me. Helder L. Calaça.

ANÁPOLIS

2022

POLLYANNA SANTOS GONÇALVES MOREIRA

**EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO  
NA PANDEMIA DA COVID-19 E A CARACTERIZAÇÃO DE DOENÇA  
OCUPACIONAL**

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof. Mestre Helder L. Calaça

Nota

---

Examinador Convidado: Prof. Titulação e Nome Completo

Nota

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus, pela força e fé para realizar esse sonho tão importante;

Pai, eterna saudades. Obrigada por me ensinar os valores da vida;

À família, pela compreensão e carinho. O incentivo de vocês, me fizeram querer seguir em frente;

Faculdade Raízes, muito obrigada pela oportunidade de concretizar essa graduação me instruindo para a vida;

Aos mestres professores, os conhecimentos transmitidos foram essenciais para minha formação acadêmica;

Amigos e colegas, gratidão.

“O conhecimento é uma das coisas mais valiosas que se tem na vida, pois todos os bens materiais um dia se vão, mas seu conhecimento você leva para a vida toda”.

Jordan Rocha

## RESUMO

O presente estudo possui o escopo de examinar a evolução legislativa durante a pandemia da Covid-19, ocasionada pelo coronavírus (SARVS-COV-2). Através da pesquisa bibliográfica, da análise das normas pertinentes ao tema (medidas provisórias, decretos, leis e portarias), dos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais dos Tribunais Superiores, utilizando o método dedutivo, restou demonstrado que a revogada Medida Provisória (MP) 927/2020, em seu artigo 29, previa que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não seriam considerados doenças ocupacionais, exceto, mediante comprovação do nexa causal. Entretanto, o STF, através da ADI 6343, perfilhou o entendimento de que a doença ocasionada pela Covid-19 pode ser considerada como acidente de trabalho, indo de encontro, dessa forma, à Lei 8.213/91 (Lei Previdenciária), a qual não relaciona, em seu Regulamento, a moléstia como acidente de trabalho. Assim, pôde-se entender que a exegese legal mais adequada é o enquadramento da doença causada pelo novo coronavírus no inciso II, do artigo 20, da referida Lei, cumulada com a exceção prevista na alínea “d”, do § 1º, do mesmo dispositivo, mediante a necessária comprovação do nexa de causalidade da contaminação com a atividade desempenhada pelo empregado. Nesse sentido, concluiu-se que não é regra geral que a Covid-19 seja caracterizada como doença ocupacional, sendo imperiosa a prova técnica do nexa causal, entendimento este pacífico no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18). Contudo, vários outros Tribunais possuem entendimento diversos, como, por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (TRT/SC). Restou evidenciado, também, que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) ainda não se decidiu sobre o tema. Diante do assunto enfrentado, verificou-se que quando constatado acidente de trabalho ou doença ocupacional, os reflexos também se darão nas esferas previdenciária, trabalhista, tributária e cível.

Palavras-chave: Pandemia. Covid-19. Coronavírus. Doença. Trabalho.

## **ABSTRACT**

The present study has the scope to examine the legislative evolution during the Covid-19 pandemic, caused by the coronavirus (SARVS-COV-2). Through the bibliographic research, the analysis of the rules relevant to the subject (provisional measures, decrees, laws and ordinances), the doctrinal and jurisprudential understandings of the Higher Courts, using the deductive method, it was demonstrated that the revoked Provisional Measure (MP) 927/2020, in its article 29, provided that cases of contamination by the coronavirus (covid-19) would not be considered occupational, except, upon proof of the causal link. However, the STF, through ADI 6343, adopted the understanding that the disease caused by Covid-19 can be considered an accident at work, thus going against Law 8.213/91 (Social Security Law), which does not list, in its Regulation, the disease as an accident at work. Thus, it could be understood that the most adequate legal exegesis is the framing of the disease caused by the new coronavirus in item II, of article 20, of the aforementioned Law, cumulated with the exception provided for in subparagraph "d", of § 1, of the same device, upon the necessary proof of the causal link between the contamination and the activity performed by the employee. In this sense, it was concluded that it is not a general rule that Covid-19 is characterized as an occupational disease, and technical proof of the causal link is imperative, a peaceful understanding in the Regional Labor Court of the 18th Region (TRT18). However, several other Courts have different understandings, such as the Regional Labor Court of Santa Catarina (TRT/SC). It was also evident that the Superior Labor Court (TST) has not yet decided on the subject. Faced with the issue faced, it was found that when a work accident or occupational disease is found, the reflexes will also occur in the social security, labor, tax and civil spheres.

Keywords: Pandemic. Covid-19. Coronavirus. Illness. Accident.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>1. BREVE HISTÓRICO DO CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>3</b>
1.1 CONCEITO DE CONTRATO DE TRABALHO.....	3
1.2 EVOLUÇÃO E A NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO.....	6
<b>2. DA PRECARIZAÇÃO E AS MUDANÇAS NO DIREITO DO TRABALHO E A PANDEMIA DA COVID- 19.....</b>	<b>9</b>
2.1 DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM FACE DO ESTADO PANDÊMICO.....	9
2.2 TELETRABALHO.....	11
2.3 ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS E FERIADOS.....	12
2.4 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS).....	13
<b>3. IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>15</b>
3.1 DOENÇA OCUPACIONAL E ACIDENTE DE TRABALHO.....	15
3.2 DOENÇA OCUPACIONAL E OS REFLEXOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS DA COVID-19 SOB A ÓTICA DA DOCTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA.....	17
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>22</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>23</b>

## INTRODUÇÃO

A pandemia estabelecida através do novo coronavírus, cientificamente conhecido como SARS-COV-2, causador da Covid-19, trouxe vários impactos mundiais, inclusive no âmbito trabalhista.

As várias vidas ceifadas pela doença, o isolamento social e o fechamento temporário ou definitivo de inúmeras atividades, acarretou e acarretará reflexos de ordem social e econômica em todo mundo, principalmente na esfera do contrato laboral, com efeito devastador nas indústrias, comércios, agronegócios, livre-iniciativa, incluindo a prestação de serviços, comercialização, distribuição, e serviços públicos em geral, com impactos na receita, no lucro, no cumprimento das obrigações e contratos e nas oportunidades de trabalho.

Foi nesse sentido que, com o presente estudo, objetivou-se demonstrar a evolução legislativa brasileira sobre o contrato de trabalho em período pandêmico, cuja justificativa se deu através de uma novidade nas relações de trabalho, diante da importante crise sanitária instaurada no dia a dia do trabalhador.

O tema tratado relacionou, já no primeiro capítulo, o contrato de trabalho de forma geral, trazendo o seu conceito e a criação do Direito do trabalho, analisando a sua evolução, bem como a sua natureza jurídica.

No segundo capítulo, apurou-se, de forma sistemática, a precarização e as mudanças do mundo trabalhista diante da pandemia da Covid-19, dissecando os assuntos de teletrabalho, antecipação de férias e feriados e fundo de garantia e tempo de serviço (FGTS).

Por outro lado, no terceiro e último capítulo, falou-se sobre os impactos da referida doença nas relações de trabalho, indicando se o novo coronavírus pode ou não ser caracterizado como doença ocupacional e/ou acidente de trabalho, o que poderá refletir, significativamente, na esfera laboral e previdenciária.

Diante disso, foram trazidos os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais relacionados à matéria, com amparo na Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, também conhecida como Lei Previdenciária, artigo 29, da MP 927/2020 e ADI 6.3642.

O trabalho apresenta uma metodologia de polivalência e de completividade, por intermédio da prática dos dogmas jurídicos consubstanciada na lista de obras consultadas, em face da disposição hegemônica encontrada nas normas jurídicas;

utiliza-se do método dedutivo-bibliográfico, contrastando-se normas e institutos de cunho processuais inerentes ao tema proposto; do processo metodológico-histórico, logrado todo o tempo em que as circunstâncias da monografia clamarem uma carga analítica dos textos jurídicos e do processo metodológico-comparativo.

## 1 BREVE HISTÓRICO DO CONTRATO DE TRABALHO

Neste capítulo, será brevemente abordado o conceito de contrato de trabalho, um pouco da história desde a criação do Direito do Trabalho, pois é necessário para a produção do tema, uma vez que sem o direito trabalhista não haveria o contrato de trabalho.

Visto que, anterior ao direito trabalhista os trabalhadores não tinham nenhum direito que o protegessem, o objetivo da Consolidação das Leis Trabalhistas é justamente esse, proteger os empregados, dispondo os direitos e obrigações assegurados aos mesmos. Apresentando a relação entre empregador e empregado de forma justa e sistêmica.

Contudo, não deixando de apresentar a natureza jurídica, a evolução e dar enfoque ao contrato por prazo indeterminado que é o tema deste artigo, além da sua mudança na situação pandêmica causada pela covid-19, que afetou todo o mundo, inclusive as relações trabalhistas.

### 1.1 CONCEITO DE CONTRATO DE TRABALHO

Faz-se necessário o conceito de contrato de trabalho e segundo a doutrinadora Adriana Pimenta (2020), as principais características de contrato de trabalho são: bilateral, consensual, oneroso, comutativo, sintagmático e de trato sucessivo. É um contrato de atividade.

A doutrinadora continua explicando que:

É comutativo, uma vez que a um dever do empregado (“trabalhar”) corresponde um dever do empregador (“pagar salário”). O contrato de trabalho é sintagmático, pois as partes se obrigam entre si, com a satisfação de prestações recíprocas. É de trato sucessivo, visto que não é instantâneo, não se exaurindo numa única prestação, prorrogando-se no tempo de forma indeterminada. É consensual, já que não se exige forma prescrita em lei, podendo até ser tácito. É oneroso, uma vez que existe alteridade na relação de emprego, ou seja, o empregador é que corre os riscos do negócio. No contrato de trabalho contrata-se a atividade, ou seja, é uma obrigação de fazer (2020 p.167).

Delgado (2000) afirma que, primeiramente, o contrato de trabalho se trata de um pacto de Direito Privado. Posteriormente, diz que é um contrato sinalagmático, além de consensual, e celebra *intuitu personae* no que tange ao empregado. Em

seguida, assevera ser ele, ainda, pacto de trato sucessivo e de atividade. Ao final, preleciona ser ele um contrato oneroso, dotado inclusive de alteridade, podendo, outrossim, ser acompanhado demais contratos acessórios.

Segundo o professor Eduardo Carvalho (2021, *on-line*) o conceito de algumas das características do contrato de trabalho são:

O termo sinalagmático significa que o contrato de trabalho impõe obrigações para ambas as partes, de forma contraposta. O termo consensual significa que distingue o pacto cuja a celebração não se sujeita a formalidades imperativas. Ele é sucessivo, pois as prestações centrais desse contrato, sucedem-se continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se, seguidamente, ao longo do prazo contratual. Tem a qualidade de ser oneroso o contrato em que cada parte contribui com uma ou mais obrigações econômicas mensuráveis.

Ademais, no Brasil, o contrato individual do trabalho é previsto nos artigos 442 a 456 da Consolidação de Leis Trabalhista (CLT). O artigo 442, da CLT dispõe:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela (BRASIL, 1943).

Portanto, segundo a dicção do artigo supramencionado, o contrato de trabalho é consensual e não exige pacto solene, já que poderá ser pactuado de forma tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito. Esta é a base jurídica que norteia empregador e empregado; é um acordo do ramo do direito privado, no qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas, sendo que hodiernamente se tornou uma das estruturas mais significativas da cultura socioeconômica.

Na mesma direção, Ives Gandra da Silva Martins Filho (2010, p. 124) assenta que, “o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma ou mais pessoas naturais obrigam-se, em troca de uma remuneração, a trabalhar para outra, em regime de subordinação a esta”, também, destaca o renomado autor que, “o contrato de trabalho, como regra geral no Direito do Trabalho, faz do trabalhador um empregado.

A legislação trabalhista prepondera, ademais, que o contrato de trabalho possui como objeto a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado para com o empregador, por intermédio de um pagamento de salário fixo. Por conseguinte, há uma contraprestação em defluência do serviço prestado por parte do

empregado, sendo que a prestação de serviço não pode ser ocasional, mas sim, sucessiva.

Tácito é aquele acordo caracterizado pela ausência ou inexistência de formalização, de palavras escritas ou simplesmente proferidas oralmente, e embora não haja nada formalizado, o empregador não se opõe à prestação de serviços feita pelo empregado, pagando-lhe o salário justo acordado.

Conforme estabelece Martins (2009, p. 94) “classificar significa dividir ou ordenar em classes. Dividir significa desmembrar um todo em partes”. Nessa esteira, várias são duas as formas as quais o contrato de trabalho pode ser classificado, sendo elas, por tempo determinado e indeterminado. Sob este ângulo, o art. 443, da CLT, prevê referida possibilidade. Note:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente (BRASIL, 1943).

Sobre o contrato de trabalho por prazo determinado é o mais incomum no Brasil, é aquele que estabelece o início e o fim da relação contratual, tendo a duração geralmente de dois anos, podendo ou não ser renovado. Previsto suas possibilidades no artigo 433, § 1º, 2º e 3º da CLT:

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 1943).

Ademais, ao se tratar do contrato individual por prazo indeterminado, que será intimamente apresentado neste artigo, é aquele cuja vigência não tem tempo prefixado, ou seja, não estipula ajuste quanto ao término dele. Quando não existe a

determinação de um prazo, esse contrato passa a chamar-se contrato por prazo indeterminado. Essa é a forma mais comum de contrato de trabalho e ocorre quando o serviço é de natureza não eventual, sob subordinação e mediante remuneração. (OLIVEIRA, 2009).

Disposto no artigo 452 do Decreto Lei nº 5.452/43:

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (BRASIL, 1943).

Por último, a doutrina de Cairo Júnior (2014) valida que, será o contrato de trabalho por prazo indeterminado aquele celebrado entre empregado e empregador, constando a forma legal devida, onde nada ajustou-se no que diz respeito ao fim da prestação de serviços.

Faz-se necessário o conceito das duas pessoas em que fazem parte do contrato de trabalho. A definição de empregador na CLT está em seu artigo 2º. Veja: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943).

Enquanto a definição de empregado está na mesma lei no artigo 3º:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.  
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Cairo Júnior (2014) aduz ainda que quando temos dentro do contrato laboral uma eficácia sujeita a evento futuro e determinado, que irá pôr termo ao contrato, de forma excepcional admitida em lei, temos um contrato por prazo determinado.

## 1.2 EVOLUÇÃO E A NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, como todo direito trabalhista está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, Lei nº 5.452 que foi criado em 1943, e passa constantemente por mudanças para acompanhar a realidade social do País.

O principal objetivo dessa lei é determinar os direitos e obrigações do empregador e empregado, uma vez que antes de ser estabelecida essa relação, o trabalhador era indigno, não tinha direitos estabelecidos, com uma carga horária de trabalho absurda, privando muitas vezes da própria liberdade.

Em 2017, por exemplo, foi aprovada a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467, que mudou mais de 100 artigos, não somente da CLT, como de outras legislações. Contudo, toda mudança somente foi possível, visto que traria benefícios para a sociedade, essa reforma mudou as regras relativas a remuneração, plano de carreira, férias, jornada de trabalho, entre outras.

Ademais, é possível afirmar que o principal objetivo da Consolidação das Leis Trabalhistas, desde sua criação é beneficiar e trazer dignidade para o empregado principalmente. Para Cotrin (2000, p. 236) o “direito do trabalho abrange o conjunto de normas que regula a relação de trabalho subordinado, ocupando-se, ainda, em garantir condições sociais básicas ao trabalhador”.

Portanto, no que corresponde à natureza jurídica do instituto em testilha, diversas são as posições. Saraiva (2010) elucida que, nos dias atuais domina o entendimento de que a natureza jurídica do contrato de trabalho é meramente contratual, ou seja, de Direito Privado, ao passo que, a figura Estatal intervém apenas e tão somente com a finalidade de regular e normatizar condições fundamentais com o objetivo exclusivo de preservar os direitos diminuto dos trabalhadores no campo dos contratos laborais.

Portanto, ao que se trata de contrato de trabalho, pode-se afirmar que é um trato comum entre duas pessoas negociando mão-de-obra, em outras palavras é o instrumento que prevê os direitos e obrigações entre o empregado que oferece a mão de obra e o empregador que precisa da mão de obra.

“Através do contrato de trabalho que se concretizam, se materializam, tornando-se reais e eficazes as medidas das outras fontes normativas do direito do trabalho, desde a Constituição até o regulamento de empresa”. (FILHO, *et al*, 2003, p. 241)

Através da definição acima, pode-se afirmar quais são os elementos da relação empregatícia. Assim, são seis os elementos fático-jurídicos necessários para a constituição da relação de emprego, tais elementos são, portanto: o trabalho deve ser executado por pessoa física, com personalidade (*intuitu personae*), com onerosa,

de forma não-eventual, em situação de subordinação jurídica e com alteridade. Portanto, o contrato de trabalho é considerado um negócio jurídico.

Contudo, houveram outras modificações após a Reforma Trabalhista de 2017, por exemplo, em consequência à pandemia da covid-19 que teve início no ano de 2020, fez-se necessário algumas mudanças, levando em consideração a situação do país e prioridade de proteger a população.

Com o início da covid-19 a taxa de desemprego aumentou, já que o país começou a passar por dificuldade econômica e também na área da saúde, uma vez que entrou em estado de calamidade.

Na situação pandêmica, houve, principalmente, o fechamento de comércios, assim, muitos empregados foram dispensados, porém, todo aquele que for dispensado sem causa justa tem direitos. Em Manual de Direito do Trabalho (5ª edição, 2020), a autora Adriana Calvo, advogada especializada em Direito do Trabalho e membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB-SP, lista quais são eles: aviso prévio indenizado; saldo de salários; 13º salário proporcional; férias indenizadas proporcionais; saque do FGTS e multa de 40% do montante atualizado dos referidos valores e; seguro desemprego.

Isto posto, caso o empregado seja demitido por justa causa, ele não possuirá direito ao aviso prévio, às férias proporcionais, ao 13º salário proporcional, à indenização de 40% do FGTS, bem como o seu saque, bem como perderá o direito de receber o seguro-desemprego. Receberá, unicamente, o saldo de salários e as férias vencidas, caso houver.

Por fim, a pandemia da covid-19 não entra como justa causa, tendo o trabalhador todos os direitos assegurados caso seja dispensado durante este período.

## **2 DA PRECARIZAÇÃO E AS MUDANÇAS NO DIREITO DO TRABALHO E A PANDEMIA DA COVID-19**

As mudanças que ocorreram na pandemia foram necessárias, visto que, com o estado de calamidade pública surgiram, também, a diminuição da carga horária de trabalho, reajuste de salário, e inúmeros desdobramentos nas relações de trabalho, dentre eles, hipóteses de extinção de contrato.

Por outro lado, se fizeram necessárias medidas para o enfrentamento da pandemia do coronavírus sem ferir os direitos do trabalho e priorizando a saúde e a estabilidade dos casos e da propagação da doença.

Dessa forma, a pandemia causada pela Covid-19 gerou grande impacto no mundo do trabalho, adoção de medidas sanitárias, afetou trabalhadores, empresas e empregados. Nesse sentido, é indispensável a menção a adaptação da nova rotina de trabalho com práticas home office quando possível, e diminuição da carga horária para outros casos.

Logo, as leis adotaram medidas para fornecer soluções temporárias, como a lei 14.020/20, que proporcionou as empresas antecipar férias, reduzir o tempo de trabalho, suspender contratos, sendo essas e outras alterações temporárias.

### **2.1 DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM FACE DO ESTADO PANDÊMICO**

A pandemia resultou em estado de calamidade pública, tendo que ser tomada várias medidas sanitárias como forma de prevenção da propagação do vírus, priorizando a proteção da sociedade.

Com essas medidas obrigatórias em todo o mundo, o resultado não seria diferente da precariedade e das mudanças nos costumes sociais e econômicos que anteriormente predominava, para poder se adequar a realidade do momento. (CNS, 2020).

Contudo, a pandemia trouxe orientações sanitárias de saúde como isolamento social, quarentena e conseqüentemente produziu impactos diretos na economia e nas relações estabelecidas entre empregadores e empregados.

Nesse sentido, o trabalho se tornou precário, uma vez que, àquelas profissões que possibilitava, adotou o home office, e às que não conseguiram conciliar com esta modalidade teve que adotar outras medidas preventivas.

Para Franco, Graça e Druck:

Numa sociedade em que o trabalho ainda ocupa um espaço/tempo central na vida social e individual, sua precarização dificulta o processo de identificação e construção de si, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho [...]. O binômio terceirização/precarização, ao minar a identidade individual e coletiva, conduz à fragilização dos agentes sociais. São os efeitos propriamente políticos da terceirização que pulveriza e enfraquece [sic] os sindicatos, ameaçando sua representatividade pela divisão crescente das categorias profissionais, cada uma com o seu sindicato, com atuações competitivas entre si (2010, p. 232).

À vista disso, essas alterações em uma área que influencia socialmente a vida de cada indivíduo, dificulta e causa instabilidade no processo de autoconhecimento e construção pessoal e social, agravando a alienação do trabalho e em outras áreas. E se, de um lado, a precarização do trabalho se compreende como uma extensão da reformulação profícua, de outro viés ela guarda suas próprias proporções. Desta forma, para alguns estudiosos como, por exemplo: Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), essas proporções são: a) vínculos de trabalho e relações contratuais; b) organização e condições de trabalho; c) precarização da saúde dos trabalhadores; d) enfraquecimento do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva e; e) representação e organização coletiva.

Portanto, a COVID-19 estabeleceu uma relação recíproca com essas dimensões, isto é, a precarização do trabalho que a muito tempo existe, apresentou uma dificuldade ainda maior para no enfrentamento da pandemia, sendo uma mediação nas atuações.

Devendo ser mencionada a medida nº 927 de 2020 que em seu art. 3 prevê:

Art. 3º. Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I. O teletrabalho;
- II. A antecipação de férias individuais;
- III. A concessão de férias coletivas;
- IV. O aproveitamento e a antecipação de feriados; (Vide ADI nº 6380)
- V. O banco de horas;
- VI. A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII. O direcionamento do trabalhador para qualificação;
- VIII. O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (BRASIL, 2020).

Questões relevantes foram trazidas com a Medida Provisória 927, tais como: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação e o diferimento do recolhimento do FGTS (BRASIL, 2020). Nos próximos tópicos, serão abordados cada um destes pontos.

## 2.2 TELETRABALHO

O Teletrabalho ou *home office* significa trabalho à distância e proporciona uma maior flexibilização na jornada de trabalho; passou a ser uma realidade no Brasil em 2017 e foi regulamentado pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.674), que inseriu as regras dos artigos 75-A a 75-E da CLT, no entanto, não foi adotado em todas as empresas.

Nesse liame, os trabalhadores exercem suas atividades, na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador, sem, contudo, se locomoverem para o exercício de suas atribuições, como ocorre com os trabalhadores externos.

Contudo, essa modalidade foi indispensável para a proteção da população em meio a pandemia da covid-19. Neste sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispõe no artigo 75-A, B, C, D e E da CLT:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem

como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2022).

Ou seja, os artigos supramencionados registram que o empregador pode alterar o regime de trabalho na sede de trabalho da empresa presencial para o teletrabalho. Para essa mudança, é necessário que ambas as partes estejam de acordo e seja escrito um novo contrato à parte aditivo para registrar essa alteração.

Essa modalidade de trabalho já existia desde a Reforma Trabalhista em 2017, no entanto, neste sentido a Confederação Nacional do Comércio estima que durante a pandemia essa alternativa crescido significativamente, tendo os direitos assegurados independentemente se o trabalho estiver sendo realizado na modalidade remota ou presencial, não sendo motivo de alteração.

Por fim, o teletrabalho se caracteriza por um trabalho à distância e que não é realizado na sede da empresa, sem haver também controle da jornada de trabalho. Já o home office é como se o trabalhador estivesse na empresa, porém, na verdade ele está em casa, e a empresa permanece controlando sua jornada. No entanto, os dois tem a mesma natureza jurídica, constituindo os mesmos direitos e deveres. (MORAIS, 2021).

### 2.3 ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS E FERIADOS

Apesar de a Medida Provisória nº 1046 que previa algumas das mudanças nas leis trabalhistas já ter se encerrado em agosto de 2021, esta determinava que para o enfrentamento das emergências de saúde pública poderia haver algumas alterações.

Segundo o Governo Federal (2021), no caso das férias a medida permitiu que empregadores poderiam antecipar as férias futuras dos seus funcionários, desde que os colaboradores fossem informados com no mínimo 48 horas de antecedência.

E que o pedido de férias deveria ser de no mínimo cinco dias, sendo sempre esse adiantamento decidido e requisitado pelo empregador. Além disso, permite o

abono pecuniário que é a venda das férias se for da vontade do empregado (BRASIL, 2021).

Neste sentido, de acordo com Brasil, Governo Federal (2021) o indivíduo poderia optar pelo pagamento juntamente com a remuneração mensal, não devendo emitir o recibo de antecipação do pagamento das férias, desta forma o campo de data de pagamento não deverá ser preenchido.

O art. 5º, da MP nº 1046/2021, discorre acerca das exigências da antecipação das férias. *In verbis*:

Art. 5º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no art. 1º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias antecipadas nos termos do disposto no caput:

I - Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e  
II - Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido (BRASIL, 2021).

Contudo, a medida teve fim, e não sendo prorrogada não se aplica aquilo que ela previa, com isso, todos os direitos cedidos aos empregadores, foram extintos, podendo retornar caso haja o retorno da calamidade pública, tendo a intenção de proteger os trabalhadores e não ocasionar tamanho desemprego.

## 2.4 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

Nos casos de FGTS, o empregador poderia prorrogar o pagamento relativo aos meses de abril, maio, junho e julho de 2021, como apresenta o art. 20 da MP nº 1046/2021. Importante cita-lo:

Art. 20. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no caput independentemente:

I - do número de empregados;

II - do regime de tributação;

III - da natureza jurídica;

IV - do ramo de atividade econômica; e

V - da adesão prévia. (BRASIL, 2021).

Nesse sentido os tributos mensais continuaram sendo inclusos e para prorrogar o pagamento faz-se necessário editar a guia gerada pelo sistema, sendo todas as possibilidades de adiantamento do (FGTS) previstas no artigo mencionado anteriormente. (BRASIL, 2021).

### 3 IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

#### 3.1 DOENÇA OCUPACIONAL E ACIDENTE DE TRABALHO

A doença ocupacional ou profissional está descrita no artigo 20, inc. I, da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, também conhecida como Lei Previdenciária, como sendo a enfermidade originária ou incorrida do exercício laboral inerente à determinada atividade e oriunda de descrição realizada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Veja:

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).

De acordo com Júnior *apud* Bergani (2016, p. 1), as doenças profissionais, conhecidas também como: “idiopatias”, “ergopatias”, “tecnoapatias” ou “doenças profissionais típicas”, são desencadeadas pelo exercício profissional inerente à determinada atividade, em outras palavras, são doenças que advêm imperiosamente da atividade profissional. Por esse motivo, dispensa-se comprovação de nexo de causalidade com o trabalho, porque há uma relação de sua tipicidade, presumindo-se, por lei, que decorrem de determinado trabalho. Referidas patologias são promovidas por microtraumas que diariamente acometem as defesas orgânicas e que, por efeito adicional, terminam por vencê-las, chegando ao processo insalubre.

No entanto, a lei previdenciária não trouxe a diferenciação entre acidente de trabalho e doença ocupacional, cabendo este papel à doutrina. Nesse sentido, aponta Brandão:

a) O acidente é caracterizado, em regra, pelo subitaneidade e violência, ao passo que a doença decorre de um processo que tem certa duração, embora se desencadeie num momento certo, gerando a impossibilidade do exercício das atividades pelo empregado; b) No acidente a causa é externa, quanto a doença, em geral, apresenta-se internamente, num processo silencioso peculiar às moléstias orgânicas do homem; c) O acidente pode ser provocado, intencionalmente, ao passo que a doença não, ainda que seja

possível a simulação pelo empregado; d) No acidente a causa e o efeito, em geral, são simultâneos, enquanto na doença o mediatismo é a sua característica (2006, p.157).

Compreende-se, assim, que acidente de trabalho é causa externa, abrupta; já a doença é algo mais silenciosa, que acontece internamente.

Por outro lado, o art. 20, § 1º, da lei previdenciária, traz um rol taxativo no que tange às causas que não se enquadram como doenças ocupacionais. Senão vejamos:

I - *in omissis*;

II - *in omissis*;

§ 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 (BRASIL, 1991).

De outro turno, apesar da disposição da alínea “d” do dispositivo supramencionado, é importante destacar o art. 21, inc. III, da mesma Lei, o qual considera como acidente do trabalho doença oriunda de contaminação acidental do empregado no exercício da sua atividade laboral. Veja:

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

I - *in omissis*;

II - *in omissis*;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade (BRASIL, 1991).

Há de se observar, ainda, que o § 2º da lei em destaque, estende, em caráter excepcional, que, constatando-se que a doença do trabalhador não esteja incluída nos incisos I e II, a qual resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, o INSS deve considerá-la como acidente de trabalho (BRASIL, 1991).

Do mesmo modo, o art. 21-A da lei previdenciária, estabelece que, através de perícia médica, o INSS poderá caracterizar a natureza acidentária e incapacitante do trabalhador, quando identificada a ocorrência de nexos causal técnico

epidemiológico entre o trabalho e a patologia decorrente da relação existente pela atividade desenvolvida pelo trabalhador (BRASIL, 1991).

### 3.2 DOENÇA OCUPACIONAL E OS REFLEXOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS DA COVID-19 SOB A ÓTICA DA DOCTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA

Criada pelo governo federal, a MP 927/2020, em seu artigo 29, estabelecia que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não seriam considerados ocupacionais, exceto, mediante comprovação do nexa causal (BRASIL, 2020).

Acontece que, o STF, em análise da ADI 6.3642 (2020) contra o aludido artigo, entendeu que a doença ocasionada pela Covid-19 pode ser considerada como acidente de trabalho, indo de encontro, dessa forma, à Lei 8.213/91, a qual não relaciona, em seu Regulamento, a moléstia como acidente de trabalho (NOGUEIRA, 2021). *In verbis*:

MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO DO TRABALHO. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020. MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO 6/2020. NORMAS DIRECIONADAS À MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. ART. 29. EXCLUSÃO DA CONTAMINAÇÃO POR CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ART. 31. SUSPENSÃO DA ATUAÇÃO COMPLETA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. SUSPENSÃO DA EFICÁCIA DOS ARTS. 29 E 31 DA MP 927/2020. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA LIMINAR. 1. A Medida Provisória 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), de modo a permitir a conciliação do binômio manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia. 2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Precedentes. 3. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia do art. 29 da Medida Provisória 927/2020.

Assim, segundo Calcini (2020), *in casu*, pode-se dizer que a exegese legal mais adequada é o enquadramento da doença causada pelo coronavírus no inciso II

do artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, cumulada com a exceção prevista na alínea “d” do § 1º do mesmo dispositivo.

Entretanto, para que haja adequação da doença causada pela Covid-19 como doença ocupacional, cumpre alertar para o fato de que é necessário o nexo causal da contaminação com a atividade desenvolvida pelo empregado (ARAÚJO, 2020).

Sobre o nexo causal, Godinho (2020), salienta que é um requisito decisivo para que haja evidência significativa entre a relação de causalidade e a conduta do empregador e o dano sofrido pelo empregado. Para ele, a relação de causa e efeito não é efetivamente jurídica, mas sim, de caráter fático e, nos casos de lesão acidentária a investigação deve ser pautada por análise do meio ambiente laborativo.

Para a Confederação Nacional da Indústria (CNI):

(...) não há como se concluir, em regra geral, que a covid-19 seria uma doença ocupacional. Quando muito, só poderia ser assim considerada em casos de contato direto (profissionais de saúde da linha de frente, em contato com mucosa e secreção de pacientes infectados pelo vírus) e, ainda assim, sem qualquer tipo de presunção, sendo necessária a prova técnica do nexo de causalidade. Não é possível se atribuir indiscriminadamente ao trabalho como causa quando a doença está presente em tamanha escala e abrangência territorial, que se torna impossível identificar a sua origem – tanto já que fora declarada a condição de transmissão comunitária dessa doença (2021, p. 3).

Pode se inferir, portanto, que não é regra geral que a Covid-19 seja caracterizada como doença ocupacional, sendo imperiosa a prova técnica do nexo causal.

Desse modo, consoante o Ministério da Economia, por meio da Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, recomendou-se que a Covid-19 pode ser caracterizada como doença do trabalho, havendo necessidade do estabelecimento do nexo causal entre o trabalho e a doença, a partir da análise por perícia através do INSS.

Note:

Ante o exposto, resta evidenciado que “à luz das disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei nº 8.213, de 1991); em qualquer dessas hipóteses, entretanto,

será a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação donexo causal entre o trabalho e o agravo, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional.” (2020, p. 6)

De igual sorte, note-se da citação acima transcrita, o enquadramento da contaminação do vírus SARS-COV-2 no exercício da atividade trabalhista como doença laboral/acidente de trabalho por doença equiparada.

Relacionado ao assunto, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (2022), perfilhou o seguinte entendimento:

CONTAMINAÇÃO POR COVID. DOENÇA OCUPACIONAL. A contaminação por COVID pode, apenas de forma excepcional, ser caracterizada como doença ocupacional (§ 2º, do artigo 20) quando constatar-se que a doença resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e que com ele se relaciona diretamente.

E ainda:

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID-19. Nos termos da legislação vigente, a infecção por COVID-19 do trabalhador somente será considerada doença ocupacional quando decorrer da exposição diferenciada ao vírus em razão da atividade desempenhada ou quando o empregador não demonstrar ter tomado todas as medidas de prevenção cabíveis.

Percebe-se, portanto, das citações acima colacionadas, que o TRT18 é pacífico ao entender que, a contaminação por COVID-19 pode ser caracterizada como doença ocupacional, quando evidenciados o nexocausal da contaminação com a atividade laboral desenvolvida.

Entretanto, vários tribunais possuem entendimentos diversos, como, por exemplo, a 3ª Câmara do TRT/SC que decidiu que doença viral transmitida em pandemia não consiste em doença do trabalho (Processo 0000566-66.2020.5.12.0008, DEJT 15/06/2021).

De outro turno, o entendimento do TST sobre o tema ainda está pendente de julgamento, haja vista que, fora ajuizada Ação pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Correios de São Paulo, sob o argumento de que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) não teria controlado, de forma adequada, a propagação do coronavírus em uma de suas unidades na grande São Paulo. A referida Ação foi distribuída para a sua 2ª Turma do Colendo (Processo nº 1000708-

47.2020.5.02.0391), cuja relatoria está a cargo do Ministro José Roberto Freire Pimenta, sem data definida para julgamento.

Ademais, diante da inteligência do parágrafo único, do art. 927 do Código Civil (BRASIL, 2002), evidencia-se que, nas atividades de risco em que a contaminação pelo empregado resultar de exposição ou contato direto ocasionado pela natureza do seu trabalho haverá responsabilidade objetiva do empregador, haja vista que, lhe caberá o ônus de comprovar fato contrário.

No entanto, Delgado (2019) afirma que mesmo as situações de risco evidenciadas no artigo 927, do Código Civil, existem circunstâncias que atenuam tal responsabilidade pelo empregador, podendo, inclusive, ser eliminadas, como por exemplo, a não comprovação do fato gerador do dano, a não comprovação do nexo causal entre o dano e o ambiente de trabalho ou entre aquele e ações e omissões do empregador e a comprovação de culpa exclusiva do trabalhador.

Delgado (2019) ainda destaca outro fator de exclusão ou atenuação da responsabilidade que o caso fortuito ou força maior, encontrados no art. 393, do Código Civil.

A par disso, o STF (2020), através do Tema 932, estabeleceu indenização aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho, independentemente de culpa ou dolo pelo empregador, sob o fundamento de que o referido dispositivo é compatível com o art. 7º, inc. XXVIII, da CRFB/88, mormente para o caso de empregados que apresentam habitual risco especial, com atividade lesiva.

Sendo assim, por analogia, pode ser entendido que os profissionais da área da saúde, como no caso de médicos e enfermeiros, os quais estão na linha de frente ao combate à pandemia, podem ser enquadrados nessa categoria com maior índice de incidência que os trabalhadores de outras categorias (NOGUEIRA, 2021).

Por outro lado, havendo a quebra do nexo de causalidade, como, por exemplo, a não utilização de EPI pelo empregado, a responsabilidade do empregador passará a ser subjetiva, ou seja, não existirá o nexo causal por culpa única e exclusiva da vítima.

Quanto à obrigação do fornecimento de EPI:

[...] tanto o funcionário público quanto o privado tem o mesmo direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, sendo o certificado de aprovação a única forma de garantir a qualidade do equipamento, e que de fato protege o trabalhador aos riscos que está exposto, no presente caso a Covid-19, além disso, o certificado de aprovação do equipamento tem a finalidade de

proteger o empregador em uma possível perícia trabalhista, na qual será verificada a quantidade e qualidade dos equipamentos fornecidos, bem como a sua validade, sob pena atribuída à culpa pela contaminação ao empregador (Nogueira *apud* Tretin, 2021, p. 509).

De outro viés, quanto às profissões que não possuem ligação direta com o risco de contaminação pelo empregado, a responsabilidade do empregador também será subjetiva, sendo esta, portanto, a regra geral.

Segundo Calcini (2020), quando constatado acidente de trabalho ou doença ocupacional, os reflexos também se darão nas esferas previdenciária, trabalhista, tributária e cível.

Nessa toada, importante destacar o art. 118, da Lei nº 8.213/1991, o qual dispõe sobre a garantia provisória do empregado que sofrer acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses após cessado o auxílio-previdenciário. Significa dizer que tem garantido o emprego o empregado que recebeu alta médica, após o retorno do benefício previdenciário (BRASIL, 1991).

Do mesmo modo, o art. 20, da lei previdenciária, estabelece a proibição de dispensa sem justa causa do empregado vítima de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Ademais, em se tratando de empregado contratado com prazo determinado, este também goza de garantia provisória, diante da disposição da Súmula 378, do TST.

Contudo, para que haja a estabilidade provisória acima elencada, o trabalhador deverá ter percebido auxílio-doença, conforme exigência do art. 59, da Lei Previdenciária.

Além disso, em caso de afastamento do trabalhador por incapacidade laboral, o empregador deverá recolher o seu FGTS, nos termos do art. 15, § 5º, da Lei Previdenciária.

## CONCLUSÃO

Concluiu-se do presente trabalho que a pandemia da Covid-19, ocasionada pelo SARS-COV-2, popularmente conhecido como novo coronavírus, trouxe uma gama de problemas mundiais, dentre eles, mazelas insertas na esfera do Direito Trabalho, haja vista que, com as mortes e o isolamento social determinado pelas autoridades sanitárias, o empregador e o empregado se viram em meio a um fato nunca antes visto nos últimos dois anos. Com isto, várias empresas chegaram a demitir funcionários ou tiveram que fechar as portas. Nesse sentido, podemos observar do estudo em voga que, várias soluções legislativas foram tomadas para tentar resolver o impasse, inclusive, com a criação de Medidas Provisórias (MP's), dentre as quais, a MP 927, de 2020, que tratou de novidades importantes, como por exemplo: o teletrabalho (art. 4º) e a previsão de que os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não seriam considerados doenças ocupacionais, exceto, quando comprovado o nexo de causalidade. O tema chegou ao STF, através da ADI 6343 e o Supremo entendeu que a doença ocasionada pela Covid-19 pode sim, ser considerada como acidente de trabalho, contrariando, nesse sentido, à Lei 8.213/91 (Lei Previdenciária), a qual não relaciona a moléstia como acidente de trabalho. Nessa toada, entendeu-se que a interpretação legal mais adequada é o enquadramento da doença causada pelo novo coronavírus no inciso II, do artigo 20, da referida Lei, cumulada com a exceção prevista na alínea “d”, do § 1º, do mesmo dispositivo, sendo necessária, no entanto, a comprovação do nexo causal da contaminação com a atividade laboral. Assim sendo, inferiu-se que não é regra absoluta que a Covid-19 seja relacionada como uma doença ocupacional, haja vista a necessidade de prova técnica do nexo causal, entendimento este solidificado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18), em que pese vários outros Tribunais possuam entendimentos diversos, como, por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (TRT/SC). Restou evidenciado, ainda, que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) ainda não se manifestou sobre o tema. Diante do assunto enfrentado, verificou-se que quando constatado acidente de trabalho ou doença ocupacional, os reflexos também serão desencadeados nas esferas previdenciária, trabalhista, tributária e cível.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Ana Paula Silva de. **Aspectos Trabalhistas e Previdenciários Decorrentes da Pandemia nos Casos de Doenças Ocupacionais nos Serviços de Natureza Essencial: Algumas Reflexões sobre a Medida Provisória 927/2020**. Disponível em: <<https://revistaeletronica.oabrp.org.br/wp-content/uploads/2020/06/Mentora-Ana-Paula-Silva-de-Ara%C3%BAjo.pdf>>. Acesso em: 24 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm)>. Acesso em: 24 mai. 2022.

BRASIL. **Resolução nº 645/2020**. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes-cns/resolucoes-2020/1395-resolucao-n-645-de-30-de-setembro-de-2020#:~:text=Converte%20a%20Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%20em,pandemia%20provocada%20pelo%20Covid%2D19>>. Acesso em: 24 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. 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: 03 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 24 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário oficial da união, Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 01 dez. 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Diário oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, DF 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470#:~:text=1%C2%BA%C2%20sobre%20a%20antecipa%C3%A7%C3%A3o%20de,a%20ser%20gozado%20pelo%20empregado.&text=II%20%2D%20poder%C3%A3o%20ser%20concedidas%20por,elas%20relativo%20n%C3%A3o%20tenha%20transcorrido>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Diário oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, DF 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 10 abr. 2022.

BRASIL. **Nova medida provisória faz regras para o período de pandemia.** Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/nova-medida-provisoria-traz-regras-para-o-periodo-de-pandemia>>. Acesso em: 12 abr. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade. Direito Constitucional e Direito do Trabalho. Medida Provisória 927/2020.** Relator: Min. Marco Aurélio, 15 mai. 2020. Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, DF, n. 267, 06 nov. 2020. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881008>>. Acesso em: 24 mai. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 932 - Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho.** Relator: Min. Alexandre de Moraes, 12 mar. 2020. Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 12 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/Repercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>>. Acesso em 24 mai. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 378.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 24 mai. 2022.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

CALCINI, Ricardo; KLAUSS, Priscilla. **Doenças Ocupacionais na Pandemia do Covid-19 e os Impactos Trabalhistas e Previdenciários.** Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/384/308>>. Acesso em: 24 mai. 2022.

CARVALHO, Eduardo. **Contrato de trabalho.** Disponível em: <<https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/783/1/Contrato%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2021.

COTRIN, Gilberto Vieira. **Direito e Legislação.** Introdução ao Direito. 21º ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Alterações contratuais trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FEDERAL, Governo. **Covid-19. Nexo com o trabalho à luz da legislação Previdenciária. Medida Provisória nº. 927, de 2020.** Disponível em: <[https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei\\_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf](https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf)>. Acesso em: 24 mai. 2022.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.



OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de contratos de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2009.

PIMENTA, Adriana C. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2020.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 11. ed. São Paulo: Método. 2010.