



O TRABALHO SEGURO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS: Projetos e Doutrina

PROGRAMA TRABALHO SEGURO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

Márcia Nunes da Silva Bessa
Sandro Nahmias Melo
Organizadores

**Márcia Nunes da Silva Bessa
Sandro Nahmias Melo
Organizadores**

**O TRABALHO SEGURO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS:
PROJETOS E DOCTRINA**

**Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região**

**Justiça do Trabalho
Programa Trabalho Seguro
2021**

PROGRAMA TRABALHO SEGURO – NORTE
Biênio 2019-2020

Desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa
Gestora Nacional – Região Norte

Juiz Sandro Nahmias Melo
Gestor Regional do TRT 11º Região

Juiz Alexandro Silva Alves
Gestor Regional do TRT 11º Região

Juíza Sandra Mara Freitas Alves
Gestora Regional do TRT 11º Região

Georgenor de Sousa Franco Filho – UNAMA/PA
José Claudio Monteiro de Brito Filho - CESUPA
Guilherme Guimarães Feliciano - USP
Noemia Porto Aparecida Garcia – UNB
Sandro Nahmias Melo - UEA
Túlio Macedo Rosa E Silva - UEA
Erivaldo Cavalcanti E Silva Filho - UEA
Eid Badr - UEA

Comissão Científica

Denison Melo de Aguiar
Primeira revisão

Juiz Sandro Nahmias Melo
Revisão Final

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Copyright:

© Márcia Nunes da Silva Bessa e Sandro Nahmias Melo (Orgs.), 2021

© Projeto gráfico: Denison Melo de Aguiar e Sandro Nahmias Melo

Organizadores: Márcia Nunes da Silva Bessa e Sandro Nahmias Melo

Editor: Denison Melo de Aguiar

Projeto Gráfico: Denison Melo de Aguiar

Capa: Denison Melo de Aguiar; Sandro Nahmias Melo e

Brenda Chayná do Nascimento Pereira

Diagramação, Formatação e Editoração: Denison Melo de Aguiar

Os artigos e resumos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade do Estado do Amazonas.

T759
2021

O Trabalho seguro em tempos de Coronavírus: projetos e doutrina
V.1/ Organizadores: Márcia Nunes da Silva Bessa, Sandro
Nahmias Melo. – Manaus: Justiça do Trabalho/Tribunal Regional
do Trabalho da 11ª Região, 2021.
e-book.:il.

E-book, no formato PDF.
ISBN: 978-65-00-20949-5

1. Direito do Trabalho. 2. Segurança e Saúde do
Trabalhador. I. Bessa, Márcia Nunes da Silva; Melo, Sandro
Nahmias(Orgs.).

CDU 349.6

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região



TRABALHO SEGURO
Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

PREFÁCIO

A presente obra, de temática atual e instigante, reflete as características e diretrizes do Programa Trabalho Seguro, criado por iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Acessível em sua linguagem, sem prejuízo do rigor técnico, tem o propósito de estimular a construção de uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho. Para tanto, este *e-book* conta não só com artigos científicos de lavra juristas, aclamados, originários de várias regiões do país, mas também apresenta relato da aplicação prática das diretrizes do Programa Trabalho Seguro, especificamente às ações já realizadas e voltadas à prevenção dos acidentes de trabalho no âmbito do TRT da 11ª Região durante os anos de 2019 e 2020.

O trabalho tem tons de ineditismo posto que contextualizado com momento histórico adverso, marcado pela pandemia do coronavírus. Buscou, para tanto, responder algumas questões centrais tais como sobre quais são os contornos do ideário de um trabalho seguro em tempos de coronavírus? Os paradigmas de segurança, logicamente, alcançam outras dimensões. Mas quais? Como devem ser regidas as relações de trabalho, acuadas em uma pandemia, em uma situação de grande lacuna normativa? Os artigos jurídicos que compõem esta obra buscam nos dar direção para defesa de um trabalho efetivamente saudável e seguro; constituem verdadeiro farol em tempos pandêmicos sombrios.

A obra foi projetada para cativar pela sua simplicidade, proporcionando multiplicação de conhecimento entre todos os atores sociais de uma relação de trabalho.

E assim persevera o Programa Trabalho Seguro, no âmbito do TRT da 11ª Região, consolidando e avançando em ações em prol da defesa da segurança e saúde do trabalhador, ciente de seus compromissos com a sociedade, mesmo em tempos de pandemia.

O presente trabalho, indispensável em qualquer coletânea jurídica, é fruto, também, desta perseverança.

MÁRCIA NUNES DA SILVA BESSA
Desembargadora do Trabalho do
TRT da 11ª Região e Gestora Nacional
do Programa Trabalho Seguro-Norte

e

SANDRO NAHMIA MELO
Juiz do Trabalho Titular do
TRT da 11ª Região Gestor Regional
do Programa Trabalho Seguro

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
 Programa Trabalho Seguro
 Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

SUMÁRIO

PREFÁCIO	2
1. O PROGRAMA TRABALHO SEGURO NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO (2019-2020) Sandro Nahmias Melo Denison Melo de Aguiar	4
PANDEMIA E PROGRAMA DO TRABALHO SEGURO: BREVE ESBOÇO Márcia Nunes da Silva Bessa	24
TRABALHO REMOTO, ISOLAMENTO SOCIAL E DIREITO À DESCONEXÃO: PERSPECTIVAS PARA 2021 Georgenor de Sousa Franco Filho	27
CONTROVÉRSIAS SOBRE O ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL Sebastião Geraldo de Oliveira	37
ACIDENTE DE TRABALHO E A PREVENÇÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS: <i>compliance</i> Sandra Mara Freitas Alves	61
TRABALHADOR DE APLICATIVO: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO CONTEXTO DA PANDEMIA Sandro Nahmias Melo	64
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO INSALUBRE E A COVID-19 Túlio Macedo Rosa e Silva	76
A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA CONTAMINAÇÃO DOS TRABALHADORES PELO CORONAVÍRUS André Araújo Molina	103
HÁ ALGO DE NOVO NO TRABALHO EM FRIGORÍFICOS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS? Noemia Garcia Porto	119
NORMAS REGULAMENTADORAS E SAÚDE DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS José Affonso Dallegre Neto	122
REFLEXÕES SOBRE TRABALHO SEGURO E ENFERMIDADES PROFISSIONAIS Thereza Christina Nahas	144

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

O PROGRAMA TRABALHO SEGURO NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

THE SAFE WORKING PROGRAM AT THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 11TH REGION

Sandro Nahmias Melo¹

Denison Melo de Aguiar²

Resumo: O Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Programa Trabalho Seguro) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM e RR), nos anos de 2019 e 2020, é exemplo bem-sucedido da necessidade construção de uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho, em especial durante a Pandemia da Covid-19. O objetivo deste capítulo é descrever como se desenvolveu o Programa Trabalho Seguro no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho 11ª Região, seus projetos, suas ações e sua repercussão social, ao longo dos anos 2019-2020. A metodologia empregada foi a de pesquisa teórica, pesquisa etnográfica em notícia do sítio eletrônico do Portal do TRT 11 e etnografia das fotos dos eventos do caso concreto do TRT 11. Conclui-se que a experiência no âmbito do TRT-11 Região atendeu aos objetivos e premissas do Programa Trabalho Seguro criado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Palavras-chave: Programa Trabalho Seguro; Acidente do Trabalho; Saúde ; Meio ambiente do Trabalho.

Abstract: *The National Occupational Accident Prevention Program (Safe Working Program) at the Regional Labor Court of the 11th Region (AM and RR), in the years 2019 and 2020, is a successful example of the need to build a culture of occupational accident prevention, especially during the Covid-19 Pandemic. The objective of this chapter is to describe how the Safe Work Program has developed within the Regional Labor Court 11th Region, its projects, its actions and its social repercussion, throughout the years 2019-2020. The methodology employed was that of theoretical research, ethnographic research in news from the electronic site of the TRT 11 Portal, and ethnography of photos of the events of the concrete case of the TRT 11. It is concluded that the experience in the scope of the TRT-11 Region met the objectives and premises of the Safe Work Program created by the Colendo Tribunal Superior do Trabalho.*

Keywords: *Safe Working Program; Occupational Accident; Health; Working Environment.*

¹ Juiz do Trabalho Titular – TRT da 11ª Região (AM e RR). Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Professor Adjunto da Universidade do Estado do Amazonas (Graduação e Mestrado). Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira 20). Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 11ª Região – AM e RR (Biênios 2015-2017 e 2019-2021). Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro (2019-2020).

² Graduado em Direito pela Universidade da Amazônia. Advogado. Mestre em Direito Ambiental pelo Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas (PPGDA-UEA). Professor da Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Doutorando pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Estado de Minas Geras (PPGD-UFGM). Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9956374214863816> ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5903-4203> Contato: denisonaguiarx@hotmail.com.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

INTRODUÇÃO

O Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Programa Trabalho Seguro) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM e RR), nos anos de 2019 e 2020, é exemplo bem-sucedido da necessidade construção de uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho, em especial durante a Pandemia da Covid-19. O objetivo deste capítulo é descrever como se desenvolveu o Programa Trabalho Seguro no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho 11ª Região, seus projetos, suas ações e sua repercussão social, ao longo dos anos 2019-2020.

A metodologia empregada foi a de pesquisa teórica, associada à pesquisa etnográfica em notícia do sítio eletrônico do Portal do TRT 11ª Região, com etnografia das fotos dos eventos do caso concreto do TRT da 11ª Região. A pesquisa teórica (GUSTIN, et al, 2020) foi feita a partir de artigos científicos e textos normativos que envolvam a temática do Programa Trabalho Seguro; a pesquisa etnográfica de notícias foi feita a partir das notícias publicadas no site do Portal do TRT da 11ª Região, de onde se extraiu o pensamento e a aplicação do pensamento relacionado Programa Trabalho Seguro (TRAVANCAS, 2010; DE SOUZA VIEIRA, 2018); a etnografia das fotografias, no sentido de descrever a finalidade do evento inserido no Programa Trabalho Seguro (NOVAES, 2014; PEIRANO, 1993; KUSCHNIR, 2016), aplicados ao estudo de caso do TRT da 11ª Região (GUSTIN, et, 2020). Assim sendo, houve a intersecção das pesquisas teórica e bibliográfica aplicadas à realidade do Programa Trabalho Seguro no TRT da 11ª Região.

O problema de pesquisa deste capítulo tem como cerne a seguinte questão: Qual é o perfil do Programa Trabalho Seguro no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região? Esta questão está centrada no fato de que o Programa Nacional do Tribunal Superior do Trabalho conta com gestores regionais em todos os 24 TRT's brasileiros, possibilitando a adoção de projetos que considerem as peculiaridades regionais, as endogeneidades. O capítulo está dividido em uma parte teórica, onde se elaborou o perfil teórico do Programa e uma segunda parte na aplicação e descrição desta teoria nas ações concretas adotadas no âmbito do TRT da 11ª Região.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

2. O PROGRAMA TRABALHO SEGURO

O Programa Trabalho Seguro – Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho constitui iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, tendo sido criado em 2012, nos termos da Resolução 96 do CSJT. Tem como objetivo principal o desenvolvimento, em caráter permanente, de ações voltadas à promoção da saúde do trabalhador, à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Neste sentido, o Programa Trabalho Seguro busca imprimir efetividade aos direitos sociais do trabalhador brasileiro. Para tanto, a Resolução nº 96 do CSJT estabelece sete diretrizes fundamentais (art. 2º), dentre as quais a denominada eficiência jurisdicional, visando a tramitação prioritária dos processos acidentários e o ajuizamento de ações regressivas nas hipóteses de culpa ou dolo do empregador (BRASIL, 2013).

Uma das diretrizes mais relevantes, entretanto, estabelecida pela Resolução do Trabalho Seguro, é a procura pela efetividade normativa, isto é, deverão ser adotadas medidas necessárias ao efetivo cumprimento das normas internas e internacionais ratificadas pelo Brasil sobre saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, assim como ao aperfeiçoamento da legislação vigente (BRASIL, 2013).

Neste contexto, um dos propósitos da diretriz é difundir o conhecimento das normas protetivas na sociedade como um todo. Isto se faz necessário, pois embora a ninguém caiba alegar o desconhecimento da lei, a realidade demonstra que muitos empregadores são despreparados e mal assistidos tecnicamente, além de contarem com as deficiências da fiscalização por parte dos órgãos governamentais (BRASIL, 2013). O amplo acesso à informação, sobre normas atinentes ao trabalho seguro, é componente essencial para o alcance de efetivo cumprimento de normas de segurança e de saúde no meio ambiente do trabalho.

As diretrizes do Programa Trabalho seguro também recomendam a promoção de estudos e pesquisas sobre causas e consequências dos acidentes de trabalho com objetivo de desenvolver ações apropriadas de prevenção e de redução dos custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes (BRASIL, 2013). É relevante recordar que não apenas as empresas são oneradas com os acidentes de trabalho, pelos quais devem indenizações às vítimas e seus familiares, mas todo o sistema de emprego, indiretamente, na condição de contribuintes patrocinadores da previdência social e dos benefícios previdenciários concedidos em decorrência dos infortúnios.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Ademais, outra diretriz é o compartilhamento de dados e informações sobre saúde e segurança no trabalho entre as instituições parceiras, o que pode contribuir para subsidiar as ações de todo país (BRASIL, 2013).

Somando-se a estas, há também o desenvolvimento de ações educativas, pedagógicas e de capacitação profissional em todos os níveis de ensino. Estas são dirigidas a estudantes, trabalhadores e empregadores, é uma das principais diretrizes estabelecidas pelo programa. Logo, a educação e conscientização podem ser soluções eficientes, quando bem aplicadas e embora exijam continuidade e costumam necessitar de ações fiscalizadoras para serem postas rigorosamente em prática.

Historicamente, as ações educativas, as ações de conscientização, têm sido o grande fio condutor dos projetos desenvolvidos pelos 24 Comitês Regionais que integram Programa Nacional Trabalho Seguro, sempre buscando uma inserção social mais efetiva. Não foi diferente no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. No Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - AM/RR (TRT11), o Programa Trabalho Seguro é representado pela desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa - Gestora Nacional da Região Norte – e pelos os Juizes do Trabalho Sandro Nahmias Melo, Alexandro Silva Alves e Sandra Mara Freitas Alves, gestores regionais entre os anos de 2019 e 2020.

Importa ressaltar que o Programa Trabalho Seguro, no Amazonas e Roraima, teve que considerar a dimensão amazônica do desafio de levar informação às regiões de difícil acesso. A tarefa não foi fácil. Considerado os municípios do interior do Amazonas e de Roraima, temos quase **1 milhão e 800 mil km²** de extensão territorial total, extensão equivalente à de Portugal, Espanha, Itália e Suécia somadas.

Inicia-se aqui, para efeitos de demonstração da importância da inserção social do Programa Trabalho Seguro, a apresentação do relato de algumas das atividades realizadas pelo Programa Trabalho Seguro no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, durante os anos de 2019 e 2020.

3. ATIVIDADES DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO (TRT 11ª REGIÃO)

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

3.1. AÇÃO CONJUNTA NO ACESSO À JUSTIÇA: DESAFIOS DA REGIÃO NORTE

Integra a jurisdição do TRT da 11ª Região o município amazonense de Tabatinga, localizado no tríplice fronteira entre Brasil, Colômbia e Peru³. Assim, considerada a geografia estratégica do município, decidiu-se empreender projeto de divulgação de conhecimento que atendesse não apenas aquela localidade mas também aos trabalhadores estrangeiros que prestam serviços no Brasil.

O evento “Ação Conjunta no Acesso à Justiça: Desafios da Região Norte” foi realizado nos dias 7 e 8 de novembro de 2019 em Tabatinga, tendo sido organizado pela Corregedoria Regional do TRT da 11ª Região e contou com a parceria do Programa Trabalho, bem como de outras instituições. No dia 7 de novembro, com o objetivo de promover a conscientização sobre a importância da segurança e da saúde do trabalhador, o gestor regional do Programa Trabalho Seguro, juiz Alexandre Silva Alves, falou sobre a “Competência da Justiça do Trabalho: saúde e segurança do trabalhador”.

Durante a palestra, na qual foi abordada a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que versem sobre doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o gestor regional do Programa Trabalho Seguro, juiz Alexandre Silva Alves, propôs ao público uma reflexão sobre como os ambientes laborais podem determinar tanto a saúde quanto os acidentes e o adoecimento dos trabalhadores. Além disso, o magistrado reforçou a importância da adoção de medidas e ações preventivas para mudar o atual cenário do Brasil. Conforme dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, plataforma fruto de parceria entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no Brasil ocorre em média um acidente de trabalho a cada 48 segundos, com uma morte a cada 3 horas. De janeiro de 2018 até 29 de março de 2019, foram registrados mais de 802 mil acidentes de trabalho, resultando em pelo menos 2.995 mortes. (TST, 2019).

³ http://www.suframa.gov.br/suframa_descentralizadas_alcs_tabatinga.cfm. Acesso em 15 dez. 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Plateia do evento da palestra “Competência da Justiça do Trabalho: saúde e segurança do trabalhador”



Fonte: Portal TRT – 11ª Região.

Autoridades presentes ao evento realizado em Tabatinga



Fonte: Portal TRT – 11ª Região.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

O Programa Trabalho Seguro vai a Escola, com a participação da Desembargadora Ruth Sampaio e dos Juízes Alexandre Alves, Gisele Lima e Túlio Macedo.



Fonte: Portal TRT – 11ª Região.

O gestor regional do Programa Trabalho Seguro, Alexandre Alves, após proferir palestra, distribuiu cartilhas educativas aos estudantes.



Fonte: Portal TRT – 11ª Região.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Entende-se que as atividades supramencionadas refletem o efetivo cumprimento das diretrizes do Programa Trabalho Seguro, observando as peculiaridades regionais da região Amazônica. O fim é conscientizar acerca da relevância do tema e contribuir para a cultura de prevenção de acidentes e consequente higidez no ambiente laboral⁴.

3.2. O PROGRAMA TRABALHO SEGURO PROFERE PALESTRA EDUCATIVA EM FÁBRICA DO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS

Seguindo as diretrizes da Resolução 96/2012 do CSJT, o Programa Trabalho Seguro, no âmbito do TRT da 11ª Região, investiu em ações educativas, pedagógicas destinadas a alcançar, em especial, trabalhadores e empregadores do Pólo Industrial de Manaus. Para tanto, em vez de realizar ações em ambientes gerenciados pelo Poder Judiciário, os gestores regionais do PTS, Juízes Sandro Nahmias Melo e Alexandro Silva Alves, foram, em 26 de julho de 2019, até a sede de uma das maiores fábricas do Pólo Industrial de Manaus para falar sobre meios de prevenção de acidentes de trabalho, assédio moral e de direito à desconexão. Estiveram presentes às palestras cerca de 200 trabalhadores, exercentes dos mais variados cargos na empresa.

⁴ Programa Trabalho Seguro é divulgado durante Ação Conjunta em Tabatinga. **Portal do TRT 11 Região**. 22 nov. 2019. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/4775-programa-trabalho-seguro-e-divulgado-durante-acao-conjunta-em-tabatinga> Acesso em: 20 jan. 2021.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

O Gestor Regional do PTS, Juiz Sandro Nahmias Melo, profere palestra educativa aos empregados de fábrica do Pólo Industrial de Manaus.



Fonte: Portal TRT – 11ª Região.

O Gestor Regional do PTS, Juiz Sandro Nahmias Melo, profere palestra educativa aos empregados de fábrica do Pólo Industrial de Manaus.



Fonte: Portal TRT – 11ª Região.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

3.3. 1º SEMINÁRIO REGIONAL DOS PROGRAMAS TRABALHO SEGURO E DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL (BOA VISTA – RORAIMA)

Como apontado alhures, o Estado de Roraima também integra a jurisdição do TRT da 11ª Região. Assim, o Programa Trabalho Seguro do TRT 11 envidou todos os esforços para realizar evento de multiplicação de conhecimento na capital do Estado: Boa Vista. Para dar visibilidade às medidas protetivas de acidente de trabalho, promover a discussão entre instituições e a sociedade, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima (TRT11), pelos seus Programas Trabalho Seguro e de Combate ao Trabalho Infantil, promoveu no dia 6 de dezembro de 2019, em Boa Vista, o 1º Seminário Regional em Defesa do Trabalho Decente na Amazônia Brasileira. O evento foi realizado no Auditório Sobral Pinto, do Tribunal de Justiça do Estado de Roraima (TJRR) (TRT 11 região, 2019).

O evento contou com a participação de palestrantes de destaque nacional e com experiência nas áreas de segurança no trabalho e combate ao trabalho infantil. A conferência de abertura do Seminário teve como tema “Trabalho dos indígenas, exploração e dignidade da pessoa humana”, proferida pelo procurador de Justiça do Ministério Público de Roraima e Doutor em Direito pela PUC-PR, Edson Damas da Silveira. Logo após houve a palestra sobre “Direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, ministrada pelo Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro, Juiz do Trabalho e Doutor em Direito pela PUC-SP, Sandro Nahmias Melo (TRT 11 região, 2019).

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

A gestora nacional – Região Norte – do Programa Trabalho Seguro Desembargadora Márcia da Silva Nunes Bessa e os Juízes Sandro Nahmias Melo e Raimundo Paulino.



Fonte: Portal TRT – 11ª Região.

Auditório Sobral Pinto, do Tribunal de Justiça do Estado de Roraima (TJRR)



Fonte: Portal TRT – 11ª Região.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Desembargadores e Juizes do Trabalho presentes ao 1º Seminário Regional em Defesa do Trabalho Decente na Amazônia Brasileira.



Fonte: Portal TRT – 11ª Região.

Nesta ocasião foi realizada a entrega do Prêmio Mulheres Formadoras e Informadoras da Justiça do Trabalho da 11ª Região para as duas personalidades mais votadas no Estado de Roraima. Importante destacar que o 1º Seminário Regional em Defesa do Trabalho Decente na Amazônia Brasileira teve apoio da Escola Judicial do TRT da 11ª Região (Ejud11), da Associação dos magistrados da Justiça do Trabalho da 11ª Região (AMATRA XI), do Poder Judiciário do Estado de Roraima (TJRR), da Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional de Roraima (OAB/RR) e da Associação Roraimense da Advocacia Trabalhista (ARAT) (TRT 11 região, 2019).

O evento marcou o final do ano de 2019. Em 2020, o Brasil e o mundo passariam a enfrentar o desafio da pandemia do coronavírus. As ações de conscientização não puderam mais ser presenciais. O Programa Trabalho Seguro, no âmbito do TRT da 11ª Região, teve

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

que se reinventar. E assim o fez. As ações passaram a ser telepresenciais, como se verá a seguir.

3.4. “ABRIL VERDE”

A atividade denominada de “Abril verde” foi baseada no tema: “Construção do trabalho seguro e decente em tempos de crise: prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais” aprovado pela presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministra Cristina Peduzzi, para pautar o Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho no biênio 2020/2022. A ministra Delaíde Miranda Arantes, Coordenadora do Programa Trabalho Seguro, afirmou o seguinte sobre a escolha: "O cuidado com os empregados deve ser feito durante o ano inteiro e também em momentos de crise, como esse que vivemos" (TRT-11 a, 2020).

Abril Verde é uma campanha que promove a conscientização sobre a importância da segurança e da saúde do trabalhador brasileiro. A partir desta, percebe-se que o movimento realizado em todo o Brasil chama atenção para a prevenção dos acidentes de trabalho, que no Brasil são registrados a cada 49 segundos, conforme dados com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério Público do Trabalho (MPT) (TRT-11 a, 2020).

No ano de 2020, com a pandemia do coronavírus, as ações da Justiça do Trabalho visaram agradecer aos profissionais que seguem trabalhando presencialmente para evitar que acidentes de trabalho, contaminações em massa e outras tragédias aconteçam. Assim sendo, a gestora nacional do Programa Trabalho Seguro – Região Norte – e Desembargadora do TRT da 11ª Região, Márcia Nunes da Silva Bessa, afirmou que o cancelamento das ações tradicionais por conta da pandemia do COVID-19 não iria reduzir a campanha. "O Abril Verde vem apoiar os profissionais de saúde, especialmente nesta hora de tantas dificuldades e incertezas. Precisamos demonstrar nosso apoio e reverência àqueles que estão, diariamente, na linha de frente desta luta", determinou (TRT-11 a, 2020).

O mês de abril foi selecionado como uma época de atenção para os trabalhadores que sofrem acidentes durante suas atividades laborais todos os dias. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu o dia 28 de abril como o Dia Mundial da Segurança e da Saúde no Trabalho, em memória e em deferência às vítimas de acidentes e doenças relacionadas ao

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

trabalho. No Brasil, a Lei 11.121/2005 instituiu o mesmo dia como o Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho (TRT-11 a, 2020).

Há dados que mostram o perfil descrito acima. Conforme a OIT, mais de 2 milhões de pessoas morrem no mundo, por ano, em consequência de doenças ocupacionais e mais de 320 mil por acidentes de trabalho. Valendo-se do Brasil, conforme o Ministério da Economia, entre janeiro e dezembro de 2019, foram autorizados 193.660 auxílios acidentários no País, sendo que, este número contempla doenças relacionadas a acidentes físicos sofridos pelos trabalhadores ou mesmo as doenças ocupacionais desenvolvidas pelo exercício diário das atividades profissionais (TRT-11 a, 2020).

No Estado do Amazonas, de acordo com o Observatório Digital de Segurança e Saúde no Trabalho, durante o ano de 2018, aconteceram 9.761 acidentes de trabalho, sendo 7.275 com CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho, e 2.486 sem CAT. Foram registrados 24 óbitos. Assim, o Amazonas é o 16º estado do País em números de acidentes, 93% deles ocorridos na capital do Estado, Manaus⁵.

Na avaliação do gestor regional do Programa Trabalho Seguro no âmbito do TRT11, Juiz do Trabalho Alexandre Alves, os números são preocupantes pois ainda não refletem a realidade:

Há uma subnotificação, pois os dados consideram os vínculos de empregos regulares, ficando de fora aqueles trabalhadores que estão na informalidade. De 2017 para 2018, tanto o número de acidentes de trabalho quanto o número de óbitos aumentou no Amazonas. Em 2017 aconteceram 19 mortes por acidentes de trabalho, e em 2018 esse número subiu para 24. A soma total de acidentes em 2017 foi de 8.773, sendo 6.670 com CAT e 2.103 sem CAT (TRT-11 a, 2020).

Na cidade de Manaus, os acidentes de trabalho também aumentaram de 2017 para 2018. Neste ano, foram 9.081 acidentes, sendo 6.781 com CAT e 2.300 sem CAT, onde a capital do Amazonas ocupa o 1º lugar dentre os 62 municípios do Estado do Amazonas com maior número de acidentes de trabalho (TRT-11 a, 2020).

⁵ TRT- 11ª Região a. Abril Verde: “Construção do trabalho seguro e decente em tempos de crise” vai pautar Programa Trabalho Seguro. **Portal 11 Região**. 03 abril 2020. Disponível em:

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Já Roraima é o 25º estado do Brasil em número de acidentes de trabalho, tendo registrado, em 2018, o total de 1.424 acidentes, sendo 1.009 com CAT e 415 sem CAT. De 2017 para 2018 houve a diminuição do número de óbitos, de 5 para 4, respectivamente. A partir disso, em 2018 houve um aumento no número de acidentes em relação ao ano anterior, que foi de 1.150 acidentes de trabalho, sendo 872 com CAT e 278 sem CAT. No ano de 2018, Boa Vista registrou um óbito e 1.255 acidentes de trabalho no município, sendo 881 com CAT emitida e 374 sem CAT (TRT-11 a, 2020).

3.5. MARATONA DE LIVES: CONSTRUÇÃO DO TRABALHO SEGURO E DECENTE EM TEMPOS DE CRISE

Considerando o novo modelo telepresencial, necessário para a continuidade das ações do Programa Trabalho Seguro, o TRT da 11ª Região aderiu à “Maratona de Lives: Construção do trabalho Seguro e Decente em tempos de crise”.

Nestes termos, o Programa Trabalho Seguro, representado pelos Tribunais do Trabalho da Região Norte, realizou no dia 16 de julho *live* para conscientizar a sociedade sobre a importância da saúde laboral em tempos de pandemia (TRT 11 Região, 2020 b).

Imagem Arte do evento Regional

Programa Trabalho Seguro apresenta: Maratona de Lives

CONSTRUÇÃO DO TRABALHO SEGURO E DECENTE EM TEMPOS DE CRISE

Região Norte

Tema: Riscos psicossociais do trabalho pós-pandemia
Data: 16/7, às 17h (horário de Brasília)
Transmissão: YouTube/TRT11

Palestrante
 Dr. Cristiano Nabuco
 Psicólogo e Pós-Doutor pela USP

Participação
 Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
 Coordenadora do Programa Trabalho Seguro do TST/CSJT

Participação dos Gestores do PTS
 Des. Márcia Nunes da Silva Bessa, Gestora Nacional (TRT8)
 Des. Walter Paro, Gestor Regional (TRT8)
 Juiz Sandro Nahmias, Gestor Regional (TRT11)
 Juiza Sandra Freitas (TRT11)
 Juiz Raimundo Itamar Fernandes Jr (TRT8)
 Des. Francisco Cruz (TRT14)
 Juiz Edilson Cortez (TRT14)
 Juiza Silmara Negrett (TRT14)

Mediação
 Celso Gomes, jornalista

Realização: TRTs da 8ª Região (PA/AP), da 11ª Região (AM/RR) e da 14ª Região (RO/AC)

TRABALHO SEGURO **JUSTIÇA DO TRABALHO**

Fonte: Portal TRT – 11ª Região

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

A *live* com a participação dos TRTs da 8ª, da 11ª e da 14ª regiões, que têm jurisdição nos estados do Pará, Amapá, Amazonas, Roraima, Rondônia e Acre, teve transmissão pelo canal do TRT 11 (AM/RR) no YouTube⁶. Para falar sobre o tema "Riscos Psicossociais do Trabalho pós-pandemia" foi convidado o psicólogo Cristiano Nabuco, que tem doutorado em Psicologia Clínica pela Universidade do Minho (Portugal) e pós-doutorado pelo Departamento de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP).

A programação contou com a participação da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Delaíde Miranda Arantes e da Desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa, gestora nacional do Programa Trabalho Seguro e representante da Região Norte; além de gestores regionais do Programa Trabalho Seguro dos TRTs da 8ª, da 11ª e da 14ª Regiões.

3.6. LIVE: O SERVIDOR PÚBLICO TELETRABALHADOR E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Diante do êxito da *live* realizada no dia 16.07.2020 e considerando a crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores; considerando, por fim, que nos termos do parágrafo único do art. 1º da Resolução CSJT 96, o Programa do Trabalho Seguro - PTS também se aplica, no que cabível, “à promoção da saúde e à prevenção de riscos e doenças de servidores e magistrados da Justiça do Trabalho”, o Programa Trabalho Seguro no âmbito do TRT da 11ª Região decidiu realizar nova *live*, no dia 27.07.2020 com o tema “O servidor Público Teletrabalhador e os Riscos Psicossociais”

A *live* foi transmitida ao vivo no dia 27 de julho de 2020, no canal do TRT11 no YouTube⁷, através do Programa Trabalho Seguro (PTS) do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11), com o apoio da Escola Judicial do TRT11 (Ejud11) (TRT 11 Região, 2020 c).

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=Ovyjp9mHNY8>

⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=JOkhhKnRgCo>

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

A palestra foi ministrada pela psicóloga do TRT11 Carolina Jean Pinheiro e pelo psicólogo clínico e jurídico do trabalho Bruno Chapadeiro e mediada pelo gestor regional do Programa Trabalho Seguro, Juiz Sandro Nahmias Melo, Titular da Vara do Trabalho de Presidente Figueiredo. Durante a *live*, os palestrantes debateram sobre os fatores de riscos psicossociais aos quais o servidor público é exposto no cenário de teletrabalho em tempos de pandemia, entre eles, o estresse, as pressões patogênicas, as condições e a organização inadequadas do trabalho. Além disso, foi discutido o futuro do trabalho em tempo de hipervalorização da tecnologia, bem como os novos desafios do servidor público (TRT 11 Região, 2020 c).

Imagem Arte do evento

O Servidor Público Teletrabalhador e os Riscos Psicossociais

LIVE
[youtube.com/trt11r](https://www.youtube.com/trt11r)

Palestrante:
Bruno Chapadeiro
 Psicólogo clínico e jurídico do trabalho, Professor do PPG em Psicologia da Saúde da UMESP, Pós-Doutorando em Saúde Coletiva pela UNIFES e Perito Judicial Trabalhista

Palestrante:
Carolina Jean Pinheiro
 Psicóloga no TRT11, Mestre em Processos Psicológicos e Saúde (UFAM), Pesquisadora do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (LAPSIC/UFAM)

27 de julho
17h
 (horário de Brasília)

Mediador:
Juiz Sandro Nahmias Melo

TRABALHO SEGURO
 Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

TRT-11ª REGIÃO
 Amazonas e Roraima

Fonte: Portal TRT – 11ª Região

Os palestrantes possuíam currículos vinculados ao tema. Carolina Jean Pinheiro é psicóloga no TRT11, mestre em Processos Psicológicos e Saúde pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM), e pesquisadora do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFAM (LAPSIC/UFAM) e Bruno Chapadeiro é psicólogo clínico e jurídico do trabalho,

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

pós-doutorando em Saúde Coletiva pela Escola Paulista de Medicina da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Perito Judicial em Saúde Mental e Trabalho cadastrado nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) da 2ª, 9ª e 15ª Região, e professor adjunto do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP). Por fim, o mediador, Sandro Nahmias Melo é juiz do trabalho do TRT da 11ª Região (AM/RR), Doutor e mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), professor da Universidade do Estado do Amazonas (UEA) e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (TRT 11 Região, 2020 c)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das ações apresentadas, pode-se concluir que o perfil do Programa Trabalho Seguro no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região observou e continua observando estritamente as diretrizes contidas na Resolução CSJT N° 96/2012.

Destaque especial para viés educacional das ações, dos seminários e das campanhas empreendidas. Neste particular, o PTS, no âmbito do TRT da 11ª Região, considerou as peculiaridades regionais e, por isso, envidou todos os esforços para que fosse alcançada capilaridade dentro do gigantismo territorial amazônico.

O Programa Trabalho Seguro, nos estados do Amazonas e Roraima, demonstrou-se efetivo no impacto social a que se propôs. Voltado, preponderantemente, às pessoas que mais necessitam de uma formação cidadania social e de conhecimento de normas protetivas trabalhistas: os trabalhadores e os estudantes. Neste sentido, a conscientização de empregadores, de trabalhadores e a sociedade quanto à necessidade de prevenção das doenças e de acidentes do trabalho é fundamental para efetividade do direito à sadia qualidade de vida do trabalhador no meio ambiente do trabalho.

No mais, mesmo diante de um cenário adverso, diante da pandemia do coronavírus, o Programa Trabalho Seguro perseverou no cumprimento das diretrizes da Resolução 96/2012 do CSJT. As ações educativas, antes presenciais, foram virtualizadas e, em grande medida, ampliadas. Note-se que o número de pessoas alcançadas pelas *lives* – ainda disponíveis no canal Youtube do TRT 11 – não para de crescer. O acesso à informação foi facilitado e,

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

quando isto ocorre, a construção de uma cultura de proteção do trabalhador contra acidentes de trabalho tem seu potencial multiplicado.

O Programa Trabalho Seguro, no âmbito do TRT da 11ª Região, segue atento à diretriz de busca da efetividade normativa, ciente de que o caderno normativo demanda ações educativas e práticas destinadas a conferir eficácia social aos direitos de segurança e saúde dos trabalhadores. E, mesmo diante dos desafios estruturais impostos pelo gigantismo territorial amazônico, mesmo diante do caos pandêmico, persevera e perseverará no cumprimento desta diretriz.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução CSJT N° 96/2012*. Dispõe sobre o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho e dá outras providências. Disponível em:

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil); CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Ato Conjunto n. 4/GP.CGJT, de 9 de dezembro de 2013*. Boletim Interno [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 49, p. 19, 13 dez. 2013. Ato conjunto entre o Tribunal Superior do Trabalho e a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=a2d3ac96-f440-48ab-a302-55dba86e6014&groupId=955023 Acesso em 07 jul. 2014.

DE SOUZA VIEIRA, Lívia. Etnografia como abordagem teórico-metodológica em estudos de crítica de mídia. *RuMoRes*, v. 12, n. 23, p. 128-152, 2018.

Gustin, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NICÁCIO, Camila Silva. *(Re)pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática*. 5ª edição revista, ampliada e atualizada. São Paulo: Almedina, 2020.

KUSCHNIR, Karina. A antropologia pelo desenho: experiências visuais e etnográficas. *Cadernos de Arte e Antropologia*, v. 5, n. 2, p. 5-13, 2016.

NOVAES, Sylvia Caiuby. O silêncio eloquente das imagens fotográficas e sua importância na etnografia. *Cadernos de Arte e Antropologia*, v. 3, n. 2, p. 57-67, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- OIT. *Promovendo o trabalho decente. Convenção n° 155*. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm . >. Acesso em: 12/01/2016.

PEIRANO, Mariza. A favor da etnografia. *Anuário antropológico*, v. 17, n. 1, p. 197-223, 1993.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

PIMENTEL, Catarine Helena Limeira e DANTAS, Iana Melo Solano. *Direito à saúde e programa trabalho seguro: analisando o papel do poder judiciário na implementação da política nacional de segurança e saúde no trabalho. Direitos sociais e políticas públicas II* [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFPB; coordenadores: José Ernesto Pimentel Filho, Ana Adelaide Guedes Pereira Rosa Lira, Vladimir Brega Filho. – Florianópolis: CONPEDI, 2014. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=b9cf16c6bc32c1f7>. Acessos em: 03 jan. 2021.

TRAVANCAS, Isabel. Etnografia da produção jornalística–estudos de caso da imprensa brasileira. *Brazilian Journalism Research*, v. 6, n. 2, p. 83-102, 2010.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

PANDEMIA E PROGRAMA DO TRABALHO SEGURO: BREVE ESBOÇO

Márcia Nunes da Silva Bessa⁸

As previsões para o ano de 2020 eram alvissareiras. Segundo astrólogos, tendo o sol como regente, o novo ano seria de brilho e revelações. Erraram os astrólogos.

O novo vírus, identificado em 31/12/2019, na cidade de Wuhan, na China, em pouco tempo se espalhou pelo mundo. Em fevereiro, o primeiro caso foi diagnosticado no Brasil. Em março, a OMS – Organização Mundial de Saúde definiu o surto da doença como pandemia e, logo a seguir, ocorreu o primeiro óbito no Brasil.

O Brasil, então, declarou emergência em Saúde Pública em decorrência do coronavírus, inaugurando um período de desafios para a Justiça do Trabalho, especialmente no que se refere à saúde e segurança no trabalhador.

O direito à saúde, consagrado no art. 196 da CF, impôs como medida preventiva a suspensão das atividades presenciais, o que repercutiu na sobrevivência de inúmeras empresas. Segundo o IBGE, entre 1,3 milhão de empresas fechadas, 39,4% apontam como causa as restrições impostas pela pandemia do novo coronavírus. A taxa de desemprego é de 14,9%, o que significa dizer que o Brasil perdeu 11,3 milhões de postos de trabalho em 1 ano.

O Fundo Monetário Internacional prevê retração da economia global em 3% neste ano, o que é considerado a maior queda desde a Primeira Guerra Mundial. No contexto da realidade brasileira, a economia iniciava o ano dando sinais de soerguimento, ao ser atingida pela crise pandêmica, entrou em recessão, com potencial de ser a maior da história.

Questões sociais como a violência doméstica, a desigualdade de gênero, o racismo, aliado à fome, à ausência de moradia digna, à falta de saneamento básico foram recrudescidas com a pandemia.

⁸ Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Amazonas (1985). Juíza do trabalho substituta (1993). Foi Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de Humaitá/AM (2002-2017). Foi Titular da 4ª Vara do Trabalho de Manaus (2017). Foi Juíza Auxiliar da Presidência do TRT11 (2015). Foi Coordenadora do Núcleo de Apoio ao Processo Judicial Eletrônico– PJe e e-Gestão - NAPE, do Núcleo de Distribuição dos Feitos de Manaus e do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos – Nupemec. Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, desde 2017. Eleita corregedora regional para o biênio 2020/2022.



O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Este caldeirão de emoções, gerado pelo isolamento social e incerteza sobre o futuro, deflagrou um verdadeiro surto de doenças mentais. Conforme dados do Instituto Nacional do Seguro Social, neste ano, aproximadamente 43% dos casos de afastamento são desta natureza.

A Organização Mundial da Saúde e a Organização das Nações Unidas alertam que a quarta onda da pandemia do coronavírus são as doenças mentais e sugerem investimentos urgentes em serviços de saúde mental, considerados por essas organizações como essenciais.

Neste contexto de incerteza mundial, a subsistência se coloca como foco das discussões. O Relatório Mundial sobre Salário 2020-2021 da OIT, revela o retrato da desigualdade de gênero e social, quando aponta impacto maior da pandemia sobre as mulheres, sobre os profissionais de baixa qualificação e de salários inferiores. A pandemia aprofundou a desigualdade social, a desigualdade de gênero e revelou uma enorme dívida social do Estado Brasileiro para com seus cidadãos.

Alia-se a este arcabouço de questões sociais de difícil solução, a discussão do momento: a obrigatoriedade da vacinação contra o covid-19, as liberdades individuais, o direito fundamental à saúde e o dever do Estado de zelar pela saúde de todos os que se encontram no território nacional.

O Programa Trabalho Seguro, em sua missão institucional, coloca-se como uma figura central no diálogo com as instituições e com a sociedade civil, suscitando a discussão sob uma visão multidisciplinar e prevencionista dos reflexos da pandemia no mundo do trabalho.

A pandemia retirou o véu que encobria a realidade, mostrando que dentro do Brasil, existe o Brasil dos afortunados, com acesso à educação e saúde de ponta, e o Brasil dos desesperançados, sem acesso ao mínimo existencial, sem direito a nome ou sobrenome, vulneráveis ao desrespeito e à violência.

É importante lembrar, em um momento em que milhões de pessoas se encontram sem a possibilidade de prover a própria subsistência, que o campo se torna fértil para que o trabalho precário e degradante germine. Assegurar o trabalho decente, com o respeito aos direitos do trabalhador, ampliação da proteção e do diálogo social, no sentido da promoção do emprego produtivo e de qualidade, deve ser a pedra de toque deste momento.

Recuperar a economia é importante desde que, esse soerguimento, seja acompanhado pela melhoria das condições de trabalho.

É certo que não se reconstrói sem que as partes envolvidas façam concessões, especialmente nestes tempos de dificuldades mútuas. O diálogo é o instrumento de construção de redes de cooperação, de fazer juntos, tão necessário nestes tempos.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Assim, se de um lado há a necessidade de serem adotadas medidas para a manutenção da saúde financeira das empresas, do outro, temos os empregos, que devem ser garantidos, sem esquecer, nesta equação, que todos os aspectos relacionados à manutenção da saúde do empregado não estão sobre a mesa para negociação.

A saúde é um direito fundamental e sobre ela não se admite concessões, sobretudo em tempos de pandemia, onde o descuido e falta de zelo podem marcar com a fatalidade a vida dos trabalhadores.

Neste período, o Programa Trabalho Seguro se reinventou. Dos eventos científicos presenciais, do contato com os trabalhadores no chão de fábrica, passou a atuar por meio das ferramentas tecnológicas, em *lives* e *webnários*, junto às redes sociais, falando de prevenção, com ênfase nos riscos psicossociais.

De parabéns os nossos gestores regionais do TRT da 11ª Região, Juiz Alexandre Silva Alves, Juíza Sandra Mara Freitas Alves e Juiz Sandro Nahmias Melo, os quais, superando todas as dificuldades do período, estiveram engajados e sempre vocacionados para a causa da segurança e saúde do trabalhador.

Concluo com uma mensagem de esperança, de paz e de entendimento. Mesmo em tempos tão áridos, é preciso ter esperança. Não qualquer esperança, mas a esperança de Paulo Freire, vinda do verbo “esperançar”.

“É preciso ter esperança, mas ter esperança do verbo esperançar; porque tem gente que tem esperança do verbo esperar. E esperança do verbo esperar não é esperança, é espera. Esperançar é se levantar, esperançar é ir atrás, esperançar é construir, esperançar é não desistir! Esperançar é levar adiante, esperançar é juntar-se com outros para fazer de outro modo...”

É disso que precisamos neste momento, esperançar... esperançar por tempo melhores, mas justos, menos desiguais, mais inclusivos, menos preconceituosos e verdadeiramente solidários.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

TRABALHO REMOTO, ISOLAMENTO SOCIAL E DIREITO À DESCONEXÃO: PERSPECTIVAS PARA 2021

*REMOTE WORK, SOCIAL ISOLATION AND RIGHT TO DISCONNECT:
PROSPECTS FOR 2021*

Georgenor de Sousa Franco Filho⁹

Sumário: 1. Introdução. 2. Trabalho remoto. 3. Isolamento social. 4. Direito à desconexão. 5. Perspectivas como arremate.

Resumo: Este estudo examina três aspectos importantes diretamente relacionados com a pandemia provocado pela Covid-19. São tecidas considerações sobre o trabalho remoto e suas consequências. Após, estuda-se o problema do isolamento social e das dificuldades de relacionamento interpessoal. Adiante, é feita apreciação sobre o direito à desconexão, de que é detentor todo o trabalhador virtual, a fim de recompor sua higidez física e mental.

Palavras-Chave: Covid-19. Trabalho remoto. Isolamento social. Direito à desconexão.

Abstract: *This study examines three important aspects directly related to the pandemic caused by Covid-19. Considerations are made about remote work and its consequences. Afterwards, the problem of social isolation and difficulties in interpersonal relationships are studied. Ahead, an assessment is made of the right to disconnect, held by all virtual workers, in order to restore their physical and mental health.*

Keywords: *Covid-19. Remote work. Social isolation. Right to disconnect.*

INTRODUÇÃO

O mundo da pandemia faz-nos alterar a forma de reunir. Não nos vemos ao vivo, mas virtualmente, e os eventos passam a ser realizados a distância, pela *telinha*, afastados uns dos outros e próximos apenas em pensamentos.

Abordarei três temas correlatos: trabalho remoto, isolamento social e direito à desconexão, prospectando, ao final, para o ano vindouro. E a relação entre eles está justamente no uso da tecnologia da informação que, ao cabo, permite, no isolamento que essa

⁹ Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor *Honoris Causa* e Professor Titular de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Membro da Número da Academia Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Membro da Academia Paraense de Letras, da Academia Paraense de Letras Jurídicas, da Academia Brasileira de Direito da Seguridad Social e Asociación Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

calamidade impôs a todos, possamos trabalhar a distância e desconectar para repousar de quando em quando.

Imperioso assinalar, desde o início, que o momento vivido pela humanidade é grave e preocupante, de muitas apreensões e reflexões sobre o que pode vir a suceder após essa fase, quando encontrarem os cientistas a vacina que para a disseminação desse mal do século XXI.

Passemos ao exame dos temas na ordem que mencionei.

2. TRABALHO REMOTO

É crível que Monteiro Lobato não imaginaria que, no século XXI, o trabalho remoto fosse uma coisa frequente no nosso dia a dia. Em *O Presidente Negro*, romance eugenista de 1926, descreve o trabalho remoto e naqueles idos do século XX a comunicação era muito difícil e raríssimos telefones existiam.

O trabalho a distância se enquadra em várias denominações tentando identificar várias espécies de atividade e diferentes significados.

O trabalho remoto é o *remote work*, realizado total ou parcialmente em um local de trabalho alternativo que não seja o padrão de trabalho. É realizado, habitualmente, a distância.

O teletrabalho ou *tele work* é uma espécie de trabalho remoto, quando o trabalhador utiliza tecnologia da informação e comunicação (TIC) ou telefones fixos, podendo ser realizado em diferentes locais fora do local de trabalho padrão, utilizando dispositivos eletrônicos pessoais. É outra forma de trabalho à distância ¹⁰.

O trabalho em casa é o conhecido *home office*, geralmente exercido total ou parcialmente na residência do trabalhador. Também se revela trabalho a distância do local peculiar.

O trabalho baseado em casa é o *home based work*, uma subcategoria do trabalho em casa, é normalmente realizado em casa, mesmo não sendo o local de trabalho padrão. Mais uma vez, trata-se de um trabalho a distância.

Todas as quatro modalidades são, ao cabo, trabalho remoto, e, o importante, nessa variação, é que, para a OIT, esses conceitos podem ser combinados e se sobrepõem, e, a rigor, não conduzem a nenhuma distinção efetivamente prática e expressiva, salvo mero exercício de palavras que dificulta a aplicação prática de determinadas regras. É, por extensão, o que o saudoso Evaristo Moraes Filho escreveu acerca da diferença entre falta grave e justa causa,

¹⁰ Sobre o teletrabalho, como de resto sobre Direito Digital do Trabalho, v. o nosso *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTr, 2020, pp. 469-493 (especialmente, pp. 485-487).

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

criticando essa desnecessária diferença, dizendo que é uma distinção inócua, *bizantina e contraproducente*¹¹. Um traço é comum a todos: o isso de tecnologia da informação.

O que se identifica é o trabalhador virtual, que atua no trabalho remoto ou a distância ou teletrabalho quando existe uma revisão do tradicional conceito de subordinação, porque agora o trabalho passa a ser flexível, sem os hábitos cotidianos, sem turnos, sem local permanente, sem colegas fixos¹², substituindo o antigo trabalho regular (fixo, cronometrado, permanente)¹³.

Foi com a Lei n. 13.467/2017 que, ao introduzir modificações na CLT, criou um novo capítulo, o II-A, cuidando de teletrabalho, com diversas regras dispendo sobre essa atividade, cujos comentários não cabem nesta exposição. O art. 75-B consolidado define essa atividade como sendo 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.

Vale, porém, lembrar que o teletrabalho apresenta várias vantagens: maior autonomia, possibilidade de estabelecer e controlar o próprio ritmo do trabalho, redução de despesas de transportes e alimentação, diminuição do *stress*, mais tempo livre, melhor qualidade de vida em família.

Existem, porém, desvantagens para a empresa: dificuldade em controlar/supervisionar o trabalho, resistência à mudança, falta de empenho de alguns trabalhadores, redução dos graus de agregação dos empregados como forma de valorizar a empresa, investimentos associados face à adaptação de novo local para o trabalhador desenvolver sua teleatividade, riscos quanto à segurança de dados da empresa.

A Medida Provisória n. 927, de 22.3.2020, trouxe algumas alterações para o teletrabalho mas, a rigor, não foram significativas e sua vigência é temporária, porquanto validas para o tempo de duração do estado de calamidade pública, que deverá findar a 31.12.2020 (Decreto Legislativo n. 6, de 20.3.2020).

Recentemente, o Congresso Brasileiro está examinando o Projeto de Lei n. 5.581/2020, com texto do Deputado Renato Agostinho. O documento pretende dar nova formatação ao teletrabalho em nosso país e, após os necessários debates e as prováveis emendas, poderá ser um texto de excelente qualidade e isso é de altíssima importância. O projeto em apreço cuida de relevantes aspectos do teletrabalho, até então omitidos pelo

¹¹ MORAES FILHO, Evaristo de. *A justa causa na rescisão do contrato de trabalho*. 3. ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 1996. p. 78.

¹² BAUMAN, Z. *Globalização: as consequências humanas*. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999. p. 120.

¹³ BAUMAM, Z. *Idem*, loc. cit.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

legislador: acidentes do trabalho, desconexão, responsabilidade civil, violência doméstica, pessoas deficientes e idosas, direito à privacidade, dentre outros.

O que se espera, considerando o momento vivido, é o incremento do trabalho remoto nesta fase e nas fases que se vão seguir. Isto atingirá também as atividades jurídicas. Ou seja, os escritórios de advocacia deverão se readaptar no atendimento dos clientes para ter mais agilidade e o sistema de aconselhamento profissional deverá se dar com mais celeridade através de meios informatizados, e provável redução de contatos presenciais.

No âmbito do Poder Judiciário, por sua vez, é crível que sejam tornadas regulares as sessões virtuais dos tribunais, como, aliás, têm sido exitosas as que se realizam em todo o país. As próprias audiências de primeiro grau deverão ter intensificadas as suas realizações por via telepresencial, sendo recomendável que ajustes sejam feitos inclusive com as sugestões que podem ser encaminhadas pela Ordem dos Advogados do Brasil. Sobretudo na fase de colheita de provas, quando, eventualmente, podem ser identificados maiores entraves, como, v.g., a oitiva de testemunhas.

Talvez o grande problema do Poder Judiciário seja, ainda, a carência de recursos para dotar, adequadamente, todas os seus graus de jurisdição das funcionalidades que a informática precisa. Sabemos que se trata de um caminho sem volta, de mão única, e que apenas avança. Os antigos processos de muitos volumes de papel são, hoje, lembrança do passado recente. Os autos físicos estão sendo substituídos pelos equivalentes eletrônicos, com números e códigos especiais de identificação. O virtual, todavia, não pode esconder que estão envolvidas pessoas, divergências, dramas e sofrimentos, e as partes do processo querem soluções rápidas de um Judiciário que deve estar de prontidão para atender a todos.

Porém, existem vários *Brasis* e as carências do interior longínquo não se assemelham ao fausto das grandes megalópoles. Encontramos cidades onde sequer existe energia elétrica, água encanada e esgoto domiciliar, e, quando existe, o fornecimento ocorre em horários específicos. Nesses recantos habitam pessoas, e lá também estão geralmente o prefeito, o padre, o delegado, o juiz e, às vezes, advogados. E como será que vai ser provido o jurisdicionado do processo judicial eletrônico num local assim, e que existe, queiramos ou não, sem os elementares elementos do progresso digital?

2. ISOLAMENTO SOCIAL

É sabido que o isolamento social separa pessoas doentes (sintomáticos, suspeitos ou confirmados de alguma enfermidade infectocontagiosa) das não infectadas, evitando a propagação de vírus. Na prática, pode ocorrer em domicílio ou em hospitais e casas de saúde e, no caso da pandemia da Covid-19, geralmente durante quatorze dias, a critério médico.

O isolamento ocorre verticalmente, quando é limitado ao chamado grupo de risco (idosos e pessoas com comorbidades), ou horizontalmente, quando se destina a restringir mobilidade e aglomeração de todas as pessoas para evitar risco de contaminação.

Também pode ser classificado em isolamento voluntário, quando a pessoa espontaneamente se afasta do grupo social; e, involuntário, quando perde lentamente o contato com os demais e não se apercebe desse fato.

O Brasil possui uma definição legal de isolamento, que consta do art. 2º, inciso I, da Lei n. 13.979, de 6.2.2020, dispondo que se trata de

separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus.

Existem outras situações ou circunstâncias assemelhadas ao isolamento social, mas não são sinônimos. Assim o caso do distanciamento social, da quarentena, do lockdown e do confinamento, que podem ser explicados de modo bastante singelo.

O distanciamento social restringe a interação das pessoas, sobretudo quando existem infectados e assintomáticos, a fim de evitar transmissão comunitária, e pode ser aplicado de forma ampliada (a todos) ou seletiva (apenas grupos de riscos, como idosos e portadores de comorbidades). Nesse momento, é recomendável que se fechem as escolas de todos os graus, os templos religiosos e os estabelecimentos de atividades não essenciais. Evidente que, quando se propõe esse distanciamento social amplo, se igual sorte se causa danos à economia, que levará bom tempo para recuperar o patamar em que se encontrava.

A quarentena é uma restrição de atividades ou separação de pessoas aparentemente saudáveis que podem ter estado em contato com outras portadoras de doença contagiosa e podem se encontrar em período de incubação, podendo ser individual ou coletiva, voluntária ou compulsória. Vezes ocorrem em que também animais são colocados em quarentena.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Na Idade Média, durante a peste negra, era utilizada com relação aos viajantes chegados dos locais onde ocorria a doença, por cerca de quarenta dias (daí chamar-se quarentena), e em muitos portos mediterrâneos as embarcações ficavam durante esses dias ao largo antes de atracar e promover o desembarque de pessoas e mercadorias.

Do ponto de vista legal, o art. 2º, inciso II, da Lei n. 13.979/20, define quarentena para fins da pandemia atual como sendo a

restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

O *lockdown* é uma medida obrigatória, imposta pelo Estado, significando bloqueio total, para, no caso do coronavírus, tentar desacelerar sua propagação, a partir de que medidas mais brandas, como a quarentena e o isolamento social, não surtiram o efeito desejado. No *lockdown*, ficam proibidas a circulação em locais públicos e privados, exceto atividades essenciais (farmácias, hospitais, compra de alimentos, v.g.). Excepcionalmente, pode ser decretado até mesmo toque de recolher.

O confinamento, que, em inglês, significa justamente *lockdown*, pode ser entendido como o recolhimento compulsório das pessoas a suas residenciais, afastando-as de atividades laborativas e de lazer, em decorrência de temor de contrair uma enfermidade decorrente de uma doença que está infectando a população, podendo ser compulsório (quando determinado pelo Estado) ou voluntário (que ocorre espontaneamente).

Todas essas medidas são cruéis, mas necessárias. O isolamento social, que consideraremos o gênero, reduz ou mesmo elimina a interação social, acaba com as atividades sociais, porém, apesar disso, proteger a vida, ou pelo menos tenta proteger.

A psicologia tem buscado identificar, na pandemia do Covid-19, a existência de um isolamento social forçado, decorrente da necessidade de reduzir o contato entre as pessoas para evitar a transmissão do SARS-Cov2. O isolamento decorre de medida de saúde pública, e, mesmo nos momentos de *lockdown* o Brasil não conseguiu atingir a 70% da população, variando na média de 40% a 60%.

Constata-se que o isolamento social, em suas variadas modalidades, tem ensejado o aumento do consumo de álcool para aliviar o estresse, além de situações de tensão, ansiedade, pânico, medo. Por outro lado, se beneficia a aproximação da família, o convívio excessivo

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

tem identificado muitas brigas entre casais e ocorre o inegável afastamento do contato com colegas de trabalho, distanciamento esse que não é bom.

No entanto, é certo que deverá o mundo voltar à normalidade, mas não será da mesma forma de antes da pandemia do coronavírus, porque as medidas de distanciamento entre as pessoas deverão ser mantidas, como as regras de higiene e saúde deverão ser preservadas.

3. DIREITO À DESCONEXÃO

O trabalhador começa a exigir o direito a se desconectar do trabalho. Não é o desligamento da atividade, para apenas um processo de desconexão do trabalhador da atividade laboral. Nesse aspecto, Sandro Nahmias Melo escreve que

o direito ao não trabalho ou desconexão significa que o empregado, em seus momentos de folga, ou no fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente ¹⁴.

Para Célio Pereira Oliveira Neto, *o direito de desconexão nada mais representa do que o direito ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho, de forma livre, privada, sem qualquer interferência* ¹⁵.

O tema ainda não tem merecido legislação mais elaborada na maioria dos estados, limitados apenas à referência a horário de descanso, repouso e oportunidade de lazer. Exceção deve ser dada à França, considerando que o art. 55 da Lei 1088, de 8.8.2016, que começou a vigorar em janeiro de 2017, modificou o art. L. 2242-8 do *Code du Travail*, autorizando o trabalhador a desconectar-se do trabalho, devendo as empresas criarem mecanismo adequados a essa desconexão.

Mais recentemente, no Chile, a Lei n. 21.220, de março de 2020, que cuida de trabalho remoto, reconhece o direito à desconexão durante pelo menos doze horas contínuas em um período de 24 para que trabalhe remotamente. Nesse período de desconexão, o empregado não pode ser requisitado para nenhuma atividade, da mesma forma como nos dias de descanso, licenças ou feriados anuais, devendo o empregador dar ciência ao trabalhador dos riscos

¹⁴ MELLO, Sandro Nahmias & RODRIGUES, Karen Rosendo de A. Leite. *Direito à desconexão do trabalho*. São Paulo, LTr, 2018, p. 73.

¹⁵ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo, LTr, 2018, p. 79

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

profissionais da atividade que exerce e adotar medidas de segurança e saúde do trabalho em suas atividades ¹⁶.

Ora a Constituição brasileira garante a todos, além de outros direitos sociais consagrados no art. 6º, os direitos a saúde e ao lazer. Ao desconectar-se do trabalho, o obreiro usufruirá de descansos e, por corolário, de momentos de lazer.

Esse direito ao descanso e ao repouso para o trabalhador não lhe pode ser negado. Ele precisa e tem o direito de desconectar-se do trabalho para garantir a recuperação do seu organismo. Utilizando TI, trabalhador é mantido conectado durante seu horário de labor; fora desse período, tem o justo direito de se desconectar. Ao desconectar-se, o trabalhador poderá sair livremente de redes tipo Whatsapp, de seu e-mail ou de outras formas de ser virtualmente localizado, e, ainda que permaneça, em qualquer situação, é indubitável que não poderá ser importunado.

Acreditamos que é possível dizer que o direito à desconexão é o momento *zen* da atividade do trabalhador virtual, que não permite seja incomodado e tem direito a indispensável tranquilidade.

Identificamos esse instante recorrendo às tradições budistas, que surgiram na China, dentro da tradição Chan, no século VI d.C., e que chegou ao Japão no século XII. Para os orientais, é necessário que tenhamos práticas de meditação que permitam que possamos ter momentos de reflexão para enfrentar as adversidades e as dificuldades da vida, máxime em situações como a que está enfrentando a humanidade, com a pandemia do Covid-19.

Esse momento de *ócio criativo*, a que referiu Domenico de Masi, é fundamental para as pessoas, daí a necessidade de o trabalhador, ao se afastar temporariamente da atividade virtual, ter o direito a se desconectar do serviço e não se incomodado pelo empregador ou por qualquer outro interessado. Esse momento *zen* precisa ser preservado, incentivado e admitido francamente, para permitir que o obreiro tenha rompido seu vínculo com a labor e possa efetivamente usufruir de momentos de reflexão e descanso.

4. PERSPECTIVAS COMO ARREIMATE

Dentro do triângulo temático proposto, algumas conclusões em perspectivas podem ser adotadas, não em caráter de definitividade, mas a título de arremate do que se expôs, considerando o que o futuro pode nos fazer imaginar.

¹⁶ Disponível em: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em 14.6.2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

É inquestionável a intensificação do trabalho remoto. As atividades em regime de *home office* deverão ser mantidas inclusive após a fase de recolhimento imposta a todos. A forma brusca como o teletrabalho e outros semelhantes ingressou de maneira drástica na vida das comunidades, revelou tratar-se de uma atividade satisfatória, que atende aos anseios de muitos trabalhadores e muitas empresas. A questão que não pode ser olvidada envolve a necessidade de privacidade do trabalhador e de existência de um adequado e eficiente sistema de informática. Uma nova legislação a esse respeito deverá surgir no Brasil em 2021, fruto do projeto de lei que tramita no Parlamento nacional,

Por outro lado, o uso da tecnologia da informação e a paralisação de aulas presenciais em escolas e universidades impuseram o acolhimento do ensino a distância. Surpresos, professores e alunos precisaram se adaptar e se adaptaram realmente, tornando efetivo e benfazeja a modificação que é crível supor que seja aperfeiçoada e ampliada.

Ademais, o isolamento social rigoroso vai deixar de existir. Porém, nada será como antes. Os contatos interpessoais devem reduzir, e o distanciamento social deve ser adaptado a novas modalidades de convivência. No mundo ocidental, inclusive no Brasil, as manifestações eufóricas de regozijo ao encontrar pessoas que estimamos devem ser em grau mais reduzido. No Japão, cumprimentos usuais são representados por simples inclinação do corpo e da cabeça. Assim o caso do *keirei* (para saudar amigos e familiares, com inclinação de 45°) ou do *eshaku* (forma mais comum para demonstrar cordialidade, com inclinação de 15°), dentre outras, como na Índia, com o *Añjali Mudra*, a conhecida reverência com as mãos juntas do peito, acompanhado da conhecida expressão sânscrita *namastê*. Será como que sermos todos os ocidentais reeducados no nosso comportamento e no nosso relacionamento com os demais.

E nesse novo mundo novo, onde as coisas surgiram rápida e imprevisivelmente, serão criados meios para implementar a desconexão, instrumentos que a efetivem para garantir ao trabalhador a indispensável tranquilidade a fim de, usufruindo esse momento *zen*, poder retornar à atividade produtividade, sem desgaste, recuperada sua higidez física e mental, após haver usufruído momentos de necessário repouso e relaxamento.

Neste final de 2020, embora descobertas várias vacinas e muitas já sendo aplicadas em vários países, na expectativa de que seja colocado termo à disseminação dessa terrível enfermidade, ainda permanecemos imersos no medo e no temor, considerando as carências inegáveis dos sistemas de saúde sobretudo dos países menos desenvolvidos. A Covid-19 chegou sem aviso. Surpreendeu a humanidade e deixou a todos atônitos e apreensivos. A ciência está, lentamente, buscando encontrar a solução para recompor o mundo sofrido e

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

dilacerado. As muitas mortes, centenas de milhares, serão a triste lembrança desses momentos de sofrimento coletivo.

Observemos que, em 2021, o comportamento humano não deverá sofrer alterações abruptas em relação ao que tem sido vivido neste ano que finda. Para o bem da humanidade, os costumes recentemente incorporados precisam ser mantidos: distanciamento social, uso de máscaras, permanente utilização de álcool gel, limpeza das mãos e dos ambientes que frequentamos. Talvez esse mal que grassa sobre a humanidade seja um alerta para que evitemos, no futuro, males piores para a nossa espécie humana.

O mundo ressurgirá e certamente será mais pleno de solidariedade, respeito e amor ao próximo. Todos precisamos ser resilientes, em um grande exercício de superação dessas situações adversas. Pelo menos essa deve ser a esperança de todos. Em 2021, a expectativa é de que tenhamos saúde e tranquilidade para que possamos, todos, enfrentar as múltiplas tarefas da vida, em harmonia e com fraternidade.

FONTES CONSULTADAS

BAUMAN, Z. *Globalização: as consequências humanas*. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTr, 2020.

MELLO, Sandro Nahmias & RODRIGUES, Karen Rosendo de A. Leite. *Direito à desconexão do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

MORAES FILHO, Evaristo de. *A justa causa na rescisão do contrato de trabalho*. 3. ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 1996.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018.

CONTROVÉRSIAS SOBRE O ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Sebastião Geraldo de Oliveira¹⁷

Sumário: 1. Repercussões do enquadramento ocupacional da Covid-19; 2. Enquadramento ocupacional após emissão regular da CAT; 3. Enquadramento ocupacional sem a emissão da CAT pelo empregador; 4. Enquadramento da Covid-19 pela Previdência Social; 4.1. Considerações iniciais; 4.2. A suspensão do art. 29 da MP n. 927/2020 pelo STF; 4.3. Como doença ocupacional; 4.4. Exceção da doença de natureza endêmica (pandêmica); 4.5. Pela contaminação acidental; 4.6. Pelo Nexo Técnico Epidemiológico; 4.7. Pelo nexo concausal; 4.8. Como doença não relacionada ao trabalho; 4.9. Recurso administrativo ou judicial contra o enquadramento; 5. Conclusão.

1. REPERCUSSÕES DO ENQUADRAMENTO OCUPACIONAL DA COVID-19

A Constituição da República confere aos trabalhadores, no art. 7º, XXVIII, o direito aos benefícios do seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir a indenização a que o empregador está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Desse modo, para auferir os benefícios de natureza acidentária junto ao INSS, bem como para veicular a postulação judicial das indenizações por responsabilidade civil em face do empregador, deverá o trabalhador que foi vítima da Covid-19, primeiramente, demonstrar que aquela ocorrência pode ser enquadrada em uma das hipóteses que a Lei Previdenciária n. 8.213/1991 considera como doença relacionada ao trabalho.

Além disso, a caracterização da patologia como de natureza ocupacional proporciona à vítima benefícios superiores aos que são concedidos quando a doença não tem relação causal com o trabalho.

Após a alteração promovida pela Emenda Constitucional n. 103/2019, o segurado que se aposentar por incapacidade permanente, em decorrência de acidente do trabalho, de doença profissional ou de doença do trabalho, terá direito a receber um valor mensal correspondente a 100% do salário benefício. Por outro lado, na aposentadoria comum por incapacidade não relacionada ao trabalho, o valor a receber partirá de um piso de 60% do salário de benefício,

¹⁷ Desembargador do TRT da 3ª Região. Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho desde 2012. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Autor do livro “Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional”, cuja 12ª edição foi lançada em 2021 pela Editora JusPODIVM.



O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

com o acréscimo de dois pontos percentuais para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 20 anos, no caso dos homens, e de 15 anos, quando for mulher¹⁸.

Também haverá repercussão no valor inicial da pensão por morte, ocorrida a partir de 14 de novembro de 2019, quando oriunda de causa ocupacional, cuja renda mensal inicial será correspondente ao valor a que o segurado teria direito se fosse aposentado por incapacidade permanente na data do óbito, acrescida de dez pontos percentuais por dependente, até o máximo de 100%. Assim, considerando que a aposentadoria por incapacidade decorrente de acidente do trabalho, de doença profissional ou doença do trabalho proporciona um benefício de valor maior, também a pensão dos dependentes da vítima, nessas circunstâncias, terá um valor superior¹⁹.

Ao lado dessas repercussões que produzem efeitos de longo prazo, há outras consequências que destacam a importância do enquadramento da doença como de natureza ocupacional. Se for constatada a Covid-19 ocupacional, a vítima terá direito a continuar recebendo os depósitos do FGTS na sua conta vinculada, durante todo o período de afastamento junto ao INSS, conforme previsto no art. 15, § 5º, da Lei n. 8.036/1990²⁰. Ademais, quando ocorrer o afastamento por doença ocupacional, o trabalhador terá garantia de emprego pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, de acordo com o que estabelece a Lei de Benefícios da Previdência Social²¹.

Mas não é só. A caracterização ocupacional da Covid-19 dispensa a carência para obtenção de benefícios da Previdência Social, repercute no aumento da alíquota do seguro de acidente do trabalho pago pelo empregador, pode gerar repercussão criminal, possibilita a lavratura de auto de infração pela Inspeção do Trabalho e pode ensejar ainda o ajuizamento de ação regressiva pela Previdência Social em face do empregador.

¹⁸ Emenda Constitucional n. 103, 12 nov. 2019. Art. 26, §§ 2º, 3º e 5º. Os critérios desses cálculos foram detalhados na Portaria do INSS n. 450, de 3 de abr. 2020.

¹⁹ Emenda Constitucional n. 103, 12 nov. 2019. Art. 23 *caput*, combinado com o art. 26, §§ 2º, 3º e 5º. A Portaria INSS n. 450, de 3 de abr. 2020 esclareceu no art. 47: “Na pensão por morte, o valor do benefício, com fato gerador a partir de 14 de novembro de 2019, será calculado na forma da aposentadoria por incapacidade permanente a que o segurado teria direito na data do óbito, aplicando sobre esse valor a regra de cotas para cada dependente, nos termos fixados pelo art. 23 da EC nº 103, de 2019.” Essa data foi também confirmada pela alteração do Regulamento da Previdência Social, promovida pelo Decreto nº 10.410 de 30 jun. 2020.

²⁰ Este dispositivo foi regulamentado pelo art. 28 do Decreto n. 99.684/1990 que estabelece: “Art. 28. O depósito na conta vinculada do FGTS é obrigatório também nos casos de interrupção do contrato de trabalho prevista em lei, tais como: (...) II - licença para tratamento de saúde de até quinze dias; III - licença por acidente de trabalho (...). Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a base de cálculo será revista sempre que ocorrer aumento geral na empresa ou na categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

²¹ Lei n. 8.213, 24 jul. 1991. “Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
 Programa Trabalho Seguro
 Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Como se depreende do exposto, o empregado, para respaldar sua pretensão, buscará sempre enquadrar a Covid-19 como patologia relacionada ao exercício do contrato de trabalho e, por outro lado, o empregador, para fortalecer sua defesa, insistirá que o adoecimento não guarda nexos causal com o trabalho e, portanto, só autoriza a concessão de benefícios de natureza estritamente previdenciária.

No quadro abaixo sintetizamos as consequências jurídicas para o empregado e para o empregador, decorrentes da caracterização do afastamento por doença ocupacional (Gera benefícios acidentários), em comparação com o afastamento por doença não relacionada ao trabalho (Gera apenas benefícios previdenciários):

Consequências do enquadramento do evento como acidentário ou previdenciário	Acidentário	Previdenciário
1. Aposentadoria por incapacidade permanente no valor correspondente a 100% do salário de benefício.	Sim	Não
2. Pensão aos dependentes com proventos superiores para os casos de mortes por causas ocupacionais	Sim	Não
3. Garantia provisória de emprego — Lei n. 8.213/1991, art. 118.	Sim	Não
4. Depósito do FGTS no período do afastamento — Lei n. 8.036/1990, art. 15, § 5º.	Sim	Não
5. Dispensa período carência para auferir determinados benefícios junto ao INSS — Lei n. 8.213/1991, art. 26.	Sim	Não
6. Majoração da alíquota do seguro de acidente do trabalho — Decreto n. 3.048/1999, art. 202-A.	Sim	Não
7. Possíveis efeitos criminais — Código Penal, arts. 121, 129 e 132; Lei n. 8.213/91, art. 19, § 2º.	Sim	Não
8. Possíveis multas aplicadas pela Inspeção do Trabalho – CLT.	Sim	Não
9. Possível ação regressiva do INSS em face do empregador — Lei n. 8.213/1991, art. 120.	Sim	Não
10. Possível indenização pelo empregador para reparar os danos sofridos pela vítima.	Sim	Não

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

2. ENQUADRAMENTO OCUPACIONAL APÓS EMISSÃO REGULAR DA CAT

O primeiro passo para o reconhecimento de qualquer direito trabalhista ao empregado que foi contaminado pela Covid-19, em razão do seu trabalho, é obter a comunicação da ocorrência à Previdência Social ²².

Com o objetivo de facilitar a concessão rápida dos benefícios e, ainda, diante do caráter social do seguro acidentário, a norma legal atribui primeiramente ao empregador a obrigação de expedir a comunicação do adoecimento ocupacional, ficando dispensada, em princípio, a vítima ou seus dependentes. Estabelece a Lei n. 8.213/1991:

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

Nesse sentido, a Comunicação do Acidente do Trabalho à Previdência Social deverá ser expedida pela empresa ou pelo empregador doméstico, de acordo com formulário próprio criado pelo INSS ²³, cujo modelo pode ser obtido pela *Internet* no endereço <<https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat/>>, sendo que atualmente a remessa deve ser feita preferencialmente no sítio eletrônico da Previdência Social ²⁴.

Conforme já mencionamos, o adoecimento pela Covid-19 decorrente do trabalho pode ser o fato gerador de diversas e sérias consequências jurídicas. Com receio de tantas repercussões onerosas e diante dos inúmeros questionamentos que a Covid-19 suscita, provavelmente muitos empregadores não irão emitir a CAT. Deve-se ponderar, também, que

²² Estabelece o art. 129, II, da Lei n. 8.213/1991 que os litígios e medidas cautelares relativos ao acidente do trabalho serão apreciados na via judicial mediante petição inicial instruída pela prova da efetiva notificação do evento à Previdência Social, por meio de Comunicação de Acidente do Trabalho — CAT.

²³ O formulário da CAT e as respectivas instruções de preenchimento estão regulados pela Portaria n. 5.817 de 6 outubro de 1999 e pela Ordem de Serviço INSS/DSS n. 621, de 5 de maio de 1999. Mais recentemente o tema foi tratado pela Instrução Normativa do INSS/PRES. n. 77, de 21 jan. 2015, a partir do art. 327.

²⁴ A Instrução Normativa do INSS/PRES. n. 77, de 21 jan. 2015, prevê no art. 328: “A CAT será registrada preferencialmente no sítio eletrônico: www.previdencia.gov.br ou em uma das Unidades de Atendimento. § 1º A CAT registrada pela Internet é válida para todos os fins perante o INSS.”

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

há situações efetivamente duvidosas que nem mesmo os profissionais da Medicina têm, por enquanto, respostas seguras quanto aonexo causal da doença com o trabalho.

Quando a CAT for regularmente emitida pelo empregador já haverá um indicativo forte de que a Covid-19 tem natureza ocupacional, ou seja, temnexo causal com o exercício do trabalho da vítima²⁵.

3. ENQUADRAMENTO OCUPACIONAL SEM A EMISSÃO DA CAT PELO EMPREGADOR

A não emissão da CAT pelo empregador, apesar de dificultar, não impede o enquadramento ocupacional da Covid-19, tanto para fins de obtenção dos benefícios perante o INSS, quanto para auferir indenização pela via judicial.

No caso de omissão ou resistência do empregador, a CAT também pode ser emitida pelo próprio trabalhador, por seus dependentes, pela entidade sindical competente, pelo médico que o assistiu ou por qualquer autoridade pública, mesmo depois de vencido o prazo fixado para a comunicação pela empresa²⁶.

Muitas empresas estão negando a emissão da CAT alegando que não existe o *diagnóstico firmado* de que a doença tem natureza ocupacional. Se verificarmos o “Manual de Instrução para Preenchimento da CAT” disponível no sítio eletrônico do INSS, publicado por intermédio da Ordem de Serviço INSS/DSS n. 621/1999, há previsão de que “todos os casos com diagnóstico firmado de doença profissional ou do trabalho devem ser objeto de emissão de CAT pelo empregador” e, ainda, de que “no caso de doença profissional ou do trabalho, a CAT deverá ser emitida após a conclusão do diagnóstico.” Entendemos, todavia, que a referida exigência, além de equivocada, é ilegal, pois contraria norma expressa. Diz o art. 169 da CLT, com a redação dada pela Lei n. 6.514/1977:

²⁵ No nosso livro “Indenizações por acidente do trabalho ou doenças ocupacionais” fizemos uma abordagem aprofundada quanto à emissão da CAT no capítulo 3.

²⁶ Lei n. 8.213, de 24 jul. 1991, art. 22, § 2º ou Decreto n. 3.048, de 6 maio 1999, art. 336, § 3º. A Instrução Normativa do INSS/PRES n. 77, de 21 jan. 2015 relaciona no art. 331, § 2º, quais são as autoridades que podem emitir a CAT: “Para efeito do disposto no § 1º deste artigo, consideram-se autoridades públicas reconhecidas para tal finalidade os magistrados em geral, os membros do Ministério Público e dos Serviços Jurídicos da União e dos Estados, os comandantes de unidades militares do Exército, da Marinha, da Aeronáutica e das Forças Auxiliares (Corpo de Bombeiros e Polícia Militar), prefeitos, delegados de polícia, diretores de hospitais e de asilos oficiais e servidores da administração direta e indireta federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, quando investidos de função.”

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Art. 169. Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Assim, a partir do momento em que surge a “suspeita diagnóstica” de Covid-19 relacionada ao trabalho, é dever do empregador e direito do empregado a emissão da CAT. Contudo, é necessário que haja alguma alteração, algum sintoma ou sinal clínico que possa levar à “suspeita”, para não cair no comportamento excessivo de emissão da CAT pela simples desconfiância ou para atender a um capricho do empregado.

Entretanto, a recusa da emissão da CAT não impede que a vítima busque o enquadramento da Covid-19 como de natureza ocupacional em juízo, tanto para fins de obtenção dos benefícios acidentários junto ao INSS na Justiça Comum Estadual, quanto para viabilizar eventual indenização em decorrência da responsabilidade civil do empregador na Justiça do Trabalho.

Segundo o art. 129 do Código Civil, reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição, cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer. O enquadramento judicial perante a Justiça do Trabalho visa a obter os benefícios trabalhistas do reconhecimento da doença como relacionada ao trabalho, tais como: garantia provisória de emprego, depósitos do FGTS do período de afastamento ou indenizações pelos danos decorrentes da Covid-19.

Verificando-se pelas provas dos autos que ocorreu a hipótese legalmente classificada como doença ocupacional, são reconhecidos pela sentença todos os efeitos jurídicos, como se a CAT tivesse sido regularmente emitida, conforme entendimento sedimentado na Súmula 378 do TST:

“Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei n. 8.213/1991. I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.”

Em síntese, antes de apreciar o pedido indenizatório pelos alegados danos causados pela Covid-19, o juiz deverá decidir sobre onexo causal do adoecimento com o exercício do

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

trabalho, caso haja controvérsia a respeito. Se a conclusão for no sentido de que a doença não teve relação alguma com a prestação dos serviços, não ficará caracterizada a doença ocupacional e, portanto, não caberá indenização por parte do empregador (Art. 7º, XXVIII, da Constituição da República).

4. ENQUADRAMENTO DA COVID-19 PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL

4.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A rigor, não é imprescindível o reconhecimento pelo INSS da natureza ocupacional da Covid-19 para que a vítima possa ajuizar ação indenizatória, buscando a reparação dos danos sofridos em face do empregador, visto que o julgador pode resolver essa questão incidente diretamente no processo do trabalho. Mas, se já houver o reconhecimento do nexos causal pela Previdência Social, cria-se uma presunção favorável para a vítima na ação judicial de responsabilidade civil perante a Justiça do Trabalho.

A emissão da CAT não significa automaticamente que houve confissão do empregador quanto à ocorrência de doença ocupacional, uma vez que o reconhecimento oficial é realizado pelo INSS, depois de verificar o liame causal entre a doença e o trabalho. O setor de perícia médica do INSS, nos afastamentos superiores a quinze dias, faz análise técnica para conferência do nexos entre o trabalho e o agravo, considerando-se como agravo a lesão, a doença, o transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência ²⁷. Desse modo, o INSS pode ou não caracterizar a Covid-19 que acometeu o trabalhador como de natureza ocupacional, após avaliar o alegado nexos da patologia com o trabalho.

É oportuno esclarecer que o enquadramento da doença como decorrente do trabalho pelo INSS dispensa a constatação de culpa do empregador ou da vítima. A culpa tem muita importância no aspecto da responsabilidade civil apreciada na Justiça do Trabalho, mas não é considerada para fins de enquadramento da natureza acidentária pela Previdência Social. “É irrelevante para a caracterização do acidente do trabalho a existência de culpa do segurado ou de seu contratante. Trata-se da aplicação da teoria do risco social, segundo a qual a sociedade

²⁷Decreto n. 3.048, de 6 maio 1999, art. 337. Conferir também o “Manual Técnico da Perícia Médica Previdenciária” aprovado pela Resolução do INSS n. 637, de 19 de março de 2018.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

arca com o ônus do indivíduo incapacitado, independentemente de quem causou o infortúnio”

28.

Do mesmo modo, também não exclui o enquadramento ocupacional do adoecimento a alegação de caso fortuito, ato de terceiro ou motivo de força maior, tanto pela natureza social da cobertura do seguro acidentário quanto pela previsão expressa a respeito, constante na Lei de Benefícios da Previdência Social ²⁹.

Para esclarecer os fatos que eventualmente estejam gerando dúvidas quanto ao nexo causal, a perícia médica do INSS poderá ouvir testemunhas, efetuar pesquisa ou realizar vistoria do local de trabalho, bem como solicitar o documento Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) diretamente ao empregador ³⁰.

4.2. A SUSPENSÃO DO ART. 29 DA MP N. 927/2020 PELO STF

Ao editar a Medida Provisória n. 927/2020 ³¹ instituindo medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da Covid-19, o Presidente da República inseriu disposição normativa para estabelecer, como regra geral, que a referida doença não teria natureza ocupacional. É oportuno transcrever o teor do dispositivo:

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

Logo após a publicação dessa norma, diversos partidos políticos e confederações de trabalhadores ajuizaram Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), postulando a suspensão do dispositivo por contrariedade à Constituição da República de 1988, porquanto estaria violando direitos fundamentais dos trabalhadores. As ações foram ajuizadas no Supremo Tribunal Federal-STF pelo Partido Democrático Trabalhista (ADI 6342), pela Rede Sustentabilidade (ADI 6344), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6346), pelo partido Solidariedade (ADI 6352) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (ADI 6354).

²⁸ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. *Manual de Direito Previdenciário*. 23ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 523.

²⁹ Lei n. 8.213, de 24 jul. 1991. “Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: (...) II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: (...) c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; (...) e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;”

³⁰ Cf. Instrução Normativa do INSS/PRES. n. 77, de 21 jan. 2015, art. 322.

³¹ Publicada na edição extra do Diário Oficial da União do dia 22 de março de 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

O STF, na sessão de julgamento telepresencial do dia 29 de abril de 2020, acolheu a inconstitucionalidade alegada e suspendeu a eficácia do mencionado artigo 29 da MP n. 927/2020, pela consistente maioria de 7 votos a favor e apenas 3 votos contrários.

O Ministro do STF Edson Fachin, ao proferir seu voto para considerar inconstitucional o art. 29, sintetizou o entendimento que prevaleceu:

Nas ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.352 e 6.354, aponta-se a inconstitucionalidade do disposto no artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 fundada na dificuldade de os empregados comprovarem o nexos causal da doença causada pelo novo coronavírus, considerando o fato notório e consabido de que a transmissão da doença é comunitária e exponencial.

Afirma-se que o regime de responsabilidade estabelecido na norma impugnada exime o empregador de tomar todas as medidas de saúde, higiene e segurança necessárias à proteção dos trabalhadores, afrontando, assim, direito fundamental à redução de riscos inerentes ao trabalho, constante do artigo 7º, XXII, da CRFB.

Assim está posta a norma impugnada: Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal.

Exigir-se que o ônus probatório seja do empregado, diante da infecção e adoecimento pelo novo coronavírus, não se revela como medida adequada e necessária à redução dos riscos dos trabalhadores quanto à doença deflagrada pelo novo coronavírus. Se o constituinte de 1988 reconheceu a redução de riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental social do trabalhador brasileiro, obrigando que os empregadores cumpram normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, certamente ele previu que o empregador deveria responsabilizar-se por doenças adquiridas no ambiente e/ou em virtude da atividade laboral.

A previsão de responsabilidade subjetiva parece uma via adequada a justificar a responsabilização no caso das enfermidades decorrentes de infecção pelo novo coronavírus, de forma que se o empregador não cumprir as orientações, recomendações e medidas obrigatórias das autoridades brasileiras para enfrentar a pandemia pelo novo coronavírus, deverá ser responsabilizado.

Assim, o ônus de comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ou por causa do trabalho deve ser do empregador, e, não, do empregado, como estabelece a norma impugnada.

O artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 afronta o que dispõe o art. 7º, XXII, da CRFB: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, invertendo o ônus probatório no caso específico da infecção por coronavírus.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Diante do que exposto, dirijo do e. Ministro Relator e julgo procedente o pedido de suspensão, por inconstitucionalidade, do art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020.³²

Entendemos acertada a decisão do STF, uma vez que o temor manifestado pelos autores das Ações Diretas de Inconstitucionalidade é mesmo justificável. O dispositivo estabelecia uma presunção contrária ao enquadramento da Covid-19 como de natureza ocupacional, sobrecarregando a vítima com o difícil ônus de provar o nexo de causalidade. A norma proposta estava indicando para a perícia médica do INSS que todo adoecimento da Covid-19, em princípio, não teria natureza ocupacional, salvo se houvesse prova em sentido contrário. Assim, na falta ou na impossibilidade da prova, prevaleceria a regra geral da natureza não ocupacional da Covid-19.

Como foi redigido o dispositivo impugnado, mesmo para a situação das vítimas que contraíram a Covid-19 nas diversas atividades com risco acentuado de contágio ou transmissão do novo coronavírus, haveria a necessidade de provar que a doença teve etiologia ocupacional.

Estava implícito, também, que um dos propósitos da previsão do art. 29 da MP n. 927/2020 era o de não sobrecarregar a Previdência Social com o pagamento dos benefícios de natureza acidentária, considerando que esse enquadramento, depois da promulgação da Emenda Constitucional n. 103/2020, gera para os beneficiários rendimentos superiores aos benefícios simplesmente previdenciários, conforme já mencionamos acima.

Uma vez suspensa a eficácia jurídica do art. 29 mencionado, restou afastada a presunção legal no sentido de que a doença não tem natureza ocupacional. Então, o enquadramento como doença relacionada ou não ao trabalho será verificado considerando o caso concreto, as previsões contidas na Lei n. 8.213/1991 e os ajustes hermenêuticos decorrentes das singularidades dessa nova pandemia. Como indicado no julgamento da Corte Suprema, o grau de risco da exposição ao novo coronavírus, pela natureza da atividade do empregador, cria a presunção da etiologia ocupacional da Covid-19 em favor da vítima.

Vale enfatizar, para fins de orientação interpretativa, o destaque registrado no julgamento do STF ao direito do empregado à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, como previsto expressamente no art. 7º, XXII, da Constituição da República de 1988. E não se trata de julgamento isolado. Em

³² Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/stf-fachin-adis-referendo-mp-927.pdf>> Acesso em 31 maio de 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

diversos acórdãos proferidos nos últimos anos, a proteção jurídica à saúde do trabalhador vem adquirindo maior acolhimento no âmbito do Supremo Tribunal Federal ³³.

4.3. COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Desde a primeira lei acidentária de 1919, as doenças provocadas pelo trabalho são equiparadas ao acidente do trabalho. O art. 1º do Decreto Legislativo n. 3.724/1919 mencionava a “moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho.” No correr do tempo, a legislação incorporou as doenças profissionais atípicas, que passaram a ser denominadas “doenças do trabalho”, a partir da quarta lei acidentária publicada em 1967.

Como adverte Mozart Russomano, o acidente e a enfermidade têm conceitos próprios. A equiparação entre eles se faz apenas no plano jurídico, com efeitos nas reparações e nos direitos que resultam para o trabalhador nos dois casos. Enquanto o acidente é um fato que provoca lesão, a enfermidade profissional é um estado patológico ou mórbido, ou seja, perturbação da saúde do trabalhador ³⁴.

A Lei n. 8.213/1991 disciplina atualmente as doenças ocupacionais, com a seguinte redação:

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

I — doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II — doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Cabe, nesta etapa, indicar o conceito das três denominações: doença profissional, doença do trabalho e doença ocupacional, já que a lei, como princípio hermenêutico, não contém palavras inúteis.

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía. O exercício de determinada

³³A maior densidade normativa do art. 7º, XXII, da Constituição da República de 1988 pode ser observada nos julgamentos da ADIs 4.842, em 2016; ADIs 3.937, 3.406, 3.470, 4.066 julgadas em 2017; ADIs 5.938 e RE 828.040 julgadas em 2019 e ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.352, 6.354 e 3.931 julgadas em 2020.

³⁴RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de previdência social*. Rio de Janeiro: Forense, 1983. p. 350-351.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose. Afirma Tupinambá do Nascimento que, nas tecnopatias, a relação com o trabalho é presumida *juris et de jure*, inadmitindo prova em sentido contrário. Basta comprovar a prestação do serviço na atividade e o acometimento da doença profissional³⁵. Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão.

Diferentemente, a doença do trabalho, também chamada mesopatía ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a essa ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. Nas doenças do trabalho, “as condições excepcionais ou especiais do trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a conseqüente eclosão ou a exacerbação do quadro mórbido, e até mesmo o seu agravamento.”³⁶

Ao contrário das doenças profissionais, as doenças do trabalho não têm nexo causal presumido, exigindo demonstração de que a patologia apareceu em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado.

Como se verifica nessa exposição genérica, entendemos que a Covid-19, quando relacionada ao trabalho, tanto pode ser classificada como uma doença profissional, ou seja, aquela que foi “*produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade*”, quanto pode ser enquadrada como doença do trabalho quando se verificar que a enfermidade foi “*adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho foi realizado*”.

Em qualquer dessas duas modalidades, a Covid-19 estará caracterizada como doença de natureza “ocupacional” que é o gênero mais próximo que abrange as duas espécies (Doença profissional e do trabalho), conforme anotado, por exemplo, no art. 157, II, da CLT. Pode-se utilizar também a expressão genérica de “doença relacionada ao trabalho”, como mencionada na redação da NR-7, atualizada pela Portaria SEPT n. 6.734, de 9 de março de 2020.

Entendemos que o adoecimento pelo exercício daquelas atividades que expõem ao maior risco de contágio, especialmente dos trabalhadores que atuam de alguma forma no

³⁵ CASTRO DO NASCIMENTO, Tupinambá M. *Comentários à nova lei de acidentes do trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1977. p. 50.

³⁶ OLIVEIRA, José de. *Acidentes do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 2.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

diagnóstico, exames, socorro, transporte, tratamento, atividades diversas de apoio e funeral das vítimas da Covid-19, pode ser enquadrado como doença profissional pela presunção do nexo causal.

Nesse sentido, a Lista “A” das doenças relacionadas ao trabalho, publicada como Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999) indica no Campo XXV como agente etiológico ou fatores de risco a exposição ocupacional aos “micro-organismos e parasitas infecciosos vivos e seus produtos tóxicos (exposição ocupacional ao agente e/ou transmissor da doença, em profissões e/ou condições de trabalho especificadas). Além disso, relaciona de forma exemplificativa várias doenças: Tuberculose, dengue, febre amarela, hepatites virais, doença pelo vírus da Imunodeficiência Adquirida – HIV, malária etc.).

Com efeito, o adoecimento pelo novo coronavírus, quando houver evidência da exposição ao maior risco de contágio, pode ser enquadrado neste campo como doença ocupacional típica, também chamada de doença profissional. Cumpre enfatizar que o próprio Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/99) registra no início da Lista das doenças que: “*Nota: 1. As doenças e respectivos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional listados são exemplificativos e complementares*”. Isso indica que a lista não é exaustiva, mas apenas exemplificativa.

Aliás, o Ministério da Saúde publicou no dia 1º de setembro de 2020 a Portaria n. 2.309/2020, relacionando o enquadramento ocupacional da Covid-19 no capítulo das doenças infecciosas e parasitárias com a seguinte indicação: “*U07.1 Doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 - (COVID-19) Exposição a coronavírus SARS-CoV-2 em atividades de trabalho*”. Contudo, ocorreu intensa pressão das entidades empresariais, o que levou o Ministro da Saúde a publicar no dia seguinte a Portaria n. 2.345/2020 com expressa revogação da Portaria n. 2.309/2020. Esse movimento contraditório do Ministério da Saúde em nada interfere no enquadramento ou não da natureza ocupacional da Covid-19, diante da previsão legal a respeito na Lei n. 8.213/1991, que não sofreu alteração alguma, mormente com a perda de eficácia do art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020, após o julgamento já mencionado do Excelso STF.

Também poderá ser caracterizado como ocupacional o adoecimento do empregado que executa outras atividades com menor risco visível de contágio pela Covid-19, mas as condições singulares em que o trabalho foi realizado — sem os cuidados, orientações e treinamentos necessários, bem como pela insuficiência do fornecimento e da reposição dos

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

equipamentos de proteção individual adequados — propiciaram o contágio da patologia. São as hipóteses da antiga denominação das doenças profissionais atípicas, também chamadas de doenças do trabalho.

Reforça essa possibilidade de enquadramento a previsão legal no sentido de que “em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho” (Art. 20, § 2º da Lei n. 8.213/1991). E este é um vigoroso fundamento para considerar o caráter apenas exemplificativo da lista das doenças ocupacionais.

Na linha desse entendimento, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia, divulgou no dia 11 de dezembro de 2020 a Nota Técnica SEI n. 56.376/2020, de cunho orientativo. O propósito expressamente indicado foi o de uniformizar a interpretação jurídica dos artigos 19 a 23 da Lei n. 8.213/1991, para fins de configuração do nexa entre o trabalho e a Covid-19, no âmbito interno da Previdência Social, especialmente para a perícia médica federal. Ao final de detalhada exposição, concluiu a mencionada nota técnica:

“14. CONCLUSÃO - 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 do nexa 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.”³⁷

³⁷ Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/previdencia/dezembro/nota-tecnica-esclarece-sobre-caracterizacao-da-covid-19-como-doenca-ocupacional>> Acesso em 31 dez. 2020.

.4. EXCEÇÃO DA DOENÇA DE NATUREZA ENDÊMICA (PANDÊMICA)

Cabe apreciar neste passo a exceção prevista no art. 20, § 1º, alínea “d”, da Lei n. 8.213/1991, que exclui do enquadramento ocupacional “*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.*”

A doença endêmica é aquela que existe em determinada região ou população e que incide de forma constante ou variando a regularidade ao longo do tempo³⁸. Em princípio, ela não tem natureza ocupacional porque todos os habitantes daquela região estão suscetíveis ao adoecimento, independentemente do trabalho que exercem. O sentido hermenêutico da norma indica que, na hipótese, não é o trabalho a causa do adoecimento, visto que a endemia pode afetar qualquer pessoa habitante daquela localidade. Entretanto, é necessário enfatizar que o próprio dispositivo legal contempla uma ressalva importante: “*salvo comprovação de que [a doença] é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.*”

Essa previsão normativa direcionada para a doença endêmica pode ser aplicada também na hipótese da pandemia da Covid-19, cuja base lógica é muito semelhante. A pergunta básica a ser formulada é a seguinte: a doença é resultante ou não da exposição ao risco determinada pela natureza do trabalho?

Quando o exercício do trabalho expõe o empregado a um fator de risco de contágio acima do nível da exposição média da população daquela região da endemia ou da pandemia, surge a hipótese que a doutrina denomina de “risco criado”, em razão da natureza da atividade desenvolvida, gerando o enquadramento da doença como de natureza ocupacional. Vejam alguns exemplos de hipóteses similares que a própria regulamentação da Previdência Social já reconheceu.

A infecção pela doença endêmica da febre amarela não tem natureza ocupacional, mas o INSS a enquadra como tal quando ocorre a “exposição ocupacional ao mosquito (*Aedes aegypti*), transmissor do arbovírus da Febre Amarela, principalmente em atividades em zonas endêmicas, em trabalhos de saúde pública, e em trabalhos de laboratórios de pesquisa, entre outros. (Z57.8) (Quadro XXV)”.

O adoecimento por dengue em zonas endêmicas não tem natureza ocupacional, contudo deve ser enquadrado como relacionado ao trabalho se ocorrer a “exposição

³⁸ Cf. REY, Luís. *Dicionário de termos técnicos em saúde*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2003. Verbetes endemia

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

ocupacional ao mosquito (*Aedes aegypti*), transmissor do arbovírus da Dengue, principalmente em atividades em zonas endêmicas, em trabalhos de saúde pública, e em trabalhos de laboratórios de pesquisa, entre outros (Z57.8) (Quadro XXV)”.

A infecção pela malária nas zonas endêmicas, em princípio, não tem relação com o trabalho, mas pode ser caracterizada como ocupacional se ocorrer a “exposição ocupacional ao *Plasmodium malariae*; *Plasmodium vivax*; *Plasmodium falciparum* ou outros protozoários, principalmente em atividades de mineração, construção de barragens ou rodovias, em extração de petróleo e outras atividades que obrigam a entrada dos trabalhadores em zonas endêmicas (Z57.8) (Quadro XXV)”³⁹.

Em síntese, se restar evidenciado que a infecção pela Covid-19 resultou da exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho, a perícia médica federal deverá enquadrar a doença como de natureza ocupacional, apesar da sua natureza pandêmica. Essa situação fica mais evidente naquelas atividades relacionadas ao enfrentamento da doença, nas atividades essenciais ou nos serviços que exijam contatos diversificados com possíveis portadores da Covid-19.

4.5. PELA CONTAMINAÇÃO ACIDENTAL

Outra possibilidade de enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional surgirá quando ocorrer a “contaminação acidental do empregado no exercício da sua atividade”, conforme previsto no Art. 21, III, da Lei n. 8.213/1991. Essa hipótese ocorre com frequência para o pessoal que atua na área de saúde ou que tenha contato com pacientes, materiais ou objetos utilizados por pacientes infectados. Aliás, é por essa maior probabilidade de contágio que a NR-15 da Portaria n. 3.214/78 do antigo Ministério do Trabalho indica, no Anexo XIV, a relação das atividades que envolvem agentes biológicos para fins de pagamento do adicional de insalubridade, no grau médio ou máximo.

A Previdência Social já tem entendimento assentado para enquadramento de diversas doenças como de natureza ocupacional nas hipóteses de contaminação, valendo também citar alguns exemplos que podem ser utilizados por analogia como roteiro de interpretação para o caso da Covid-19⁴⁰.

³⁹ Exemplos colhidos na Lista B do Grupo I que trata das “Doenças infecciosas e parasitárias relacionadas com o trabalho”, aprovada pelo Decreto nº 6.957/2009 e incluída no Anexo II do Decreto n. 3.048/199, o Regulamento da Previdência Social. A relação das doenças tem suporte legal no art. 20, I, da Lei n. 8.213/1991.

⁴⁰ CLT. Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

A tuberculose pode ser considerada como doença relacionada ao trabalho se houver “exposição ocupacional ao *Mycobacterium tuberculosis* (Bacilo de Koch) ou *Mycobacterium bovis*, em atividades em laboratórios de biologia, e atividades realizadas por pessoal de saúde, que propiciam contato direto com produtos contaminados ou com doentes cujos exames bacteriológicos são positivos (Z57.8) (Quadro XXV)”.

O contágio das hepatites virais pode ser enquadrado como equiparado a acidente do trabalho quando ocorre a “exposição ocupacional ao Vírus da Hepatite A (HAV); Vírus da Hepatite B (HBV); Vírus da Hepatite C (HCV); Vírus da Hepatite D (HDV); Vírus da Hepatite E (HEV), em trabalhos envolvendo manipulação, acondicionamento ou emprego de sangue humano ou de seus derivados; trabalho com ‘águas usadas’ e esgotos; trabalhos em contato com materiais provenientes de doentes ou objetos contaminados por eles. (Z57.8) (Quadro XXV)”

De forma semelhante, a infecção pelo Vírus da Imunodeficiência Adquirida (HIV) pode ser enquadrada como de natureza acidentária quando houver “exposição ocupacional ao Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV), principalmente em trabalhadores da saúde, em decorrência de acidentes perfuro-cortantes com agulhas ou material cirúrgico contaminado, e na manipulação, acondicionamento ou emprego de sangue ou de seus derivados, e contato com materiais provenientes de pacientes infectados. (Z57.8) (Quadro XXV)”⁴¹

Aliás, a Nota Técnica SEI n. 56.376/2020, acima mencionada, emitida pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia, também indicou o possível enquadramento da Covid-19 como de natureza ocupacional “na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2”.

4.6. PELO NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO

Os profissionais da área da saúde do trabalhador reclamavam da dificuldade de conseguir a emissão da CAT pelo empregador, o que causava uma grande subnotificação, especialmente das doenças ocupacionais. Muitos benefícios eram concedidos pelo INSS como

normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

⁴¹Exemplos também colhidos da Lista B do Grupo I que trata das “Doenças infecciosas e parasitárias relacionadas com o trabalho”, aprovada pelo Decreto nº 6.957/2009 e incluída no Anexo II do Decreto n. 3.048/1999, o Regulamento da Previdência Social.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

de natureza simplesmente previdenciária, deixando as vítimas sem as vantagens do enquadramento como acidentário.

Para combater os efeitos prejudiciais da subnotificação, foi instituído pela Lei n. 11.430/2006 o nexó técnico epidemiológico, ou seja, o INSS deve reconhecer a doença como de natureza ocupacional tão somente a partir da constatação da predominância de determinadas doenças em certas atividades econômicas, de acordo com os levantamentos estatísticos oficiais dos últimos anos. Com efeito, foi acrescentando um novo artigo à Lei n. 8.213/1991, cujo teor foi também alterado pela Lei Complementar n. 150/2015:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. § 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexó de que trata o caput deste artigo.

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexó técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (NR)

Após a implantação do NTEP desde o ano-base de 2007, a Previdência Social passou a publicar também a estatística dos acidentes do trabalho reconhecidos sem a emissão da CAT pelo empregador. Para mensurar a importância desta mudança, basta mencionar que, somente em 5 anos de estatísticas oficiais publicadas pela Previdência Social (2013 a 2018), foram reconhecidos 740.003 benefícios como de natureza ocupacional, sem a emissão da CAT pelo empregador, apenas considerando a presunção instituída pelo Nexó Técnico Epidemiológico.

O cálculo do Fator Acidentário de Prevenção-FAP é feito a partir da base de dados dos benefícios previdenciários, levando-se em conta os índices de frequência, gravidade e custo, conforme especifica o art. 202-A do Regulamento da Previdência Social, após as alterações promovidas pelos Decretos ns. 6.042/2007, 6.957/2009, 7.126/2010 e 10.410/2020. Vale registrar que foi arguida no STF a inconstitucionalidade da instituição do NTEP, no entanto, a ação foi julgada improcedente, confirmando o acerto do legislador (STF. Pleno. ADI n. 3.931, Rel. Ministra Cármen Lúcia, *DJe* 12 maio 2020).

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Além de poder apurar se a atividade que o acidentado exercia tem um grau de risco de acidente do trabalho ou doença ocupacional considerado leve, médio ou grave, conforme previsto no art. 22, II, da Lei n. 8.212/1991 e Anexo V do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999), é possível verificar se o “Fator Acidentário de Prevenção” daquela empresa a coloca num grau de risco acima ou abaixo da média da respectiva atividade econômica. É possível, portanto, obter duas informações relevantes: a do risco inerente, com base no potencial de risco da atividade, e a do risco criado, obtido a partir da sinistralidade específica daquele empregador, ou seja, quando o FAP da empresa estiver acima da média da respectiva atividade econômica.

Diante do exposto, é também possível enquadrar o adoecimento pela Covid-19 como doença ocupacional pela utilização do Nexo Técnico Epidemiológico, mormente quando for ajustada a matriz da Classificação Nacional de Atividades Econômicas-CNAE para contemplar também essa patologia. Desse modo, desde já as partes ou mesmo o perito oficial poderão indicar os dados epidemiológicos pertinentes daquela atividade profissional, com o propósito de oferecer subsídios adequados para análise do enquadramento ocupacional da Covid-19 no caso concreto, considerando a relevância dos relatos estatísticos.

4.7. PELO NEXO CONCAUSAL

A Covid-19 pode também ser enquadrada como ocupacional ainda que o trabalho tenha apenas contribuído para o adoecimento, pela conjugação de uma causa laboral com outra causa de natureza extralaboral.

A legislação atual (Lei n. 8.213/1991) tem previsão expressa admitindo a concausa:

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

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

Importa mencionar que as doenças ocupacionais estão incluídas no conceito amplo de acidente do trabalho, conforme expressamente prevê o *caput* do art. 20 da Lei n. 8.213/1991. Aliás, a Emenda Constitucional n. 103/2019, que promoveu a chamada reforma da previdência, preferiu indicar por extenso no art. 26, § 3º, a aposentadoria por incapacidade

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

permanente decorrente “de acidente de trabalho, de doença profissional e de doença do trabalho”.

Ensina Cavalieri Filho que a “concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre adequadamente para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal.”⁴²

As concausas podem ocorrer por fatores preexistentes, supervenientes ou concomitantes com aquela causa que desencadeou o acidente ou a doença ocupacional. O “Manual de Acidente do Trabalho” adotado pela Resolução INSS n. 535/2016 conceitua como concausa “o conjunto de fatores, preexistentes ou supervenientes, suscetíveis de modificar o curso natural do resultado de uma lesão. Trata-se da associação de alterações anatômicas, fisiológicas ou patológicas que existiam ou possam existir, agravando um determinado processo.” E na sequência do conceito esclarece: “O primeiro critério a ser considerado para definição da concausalidade é a modificação da história natural da doença, aquilo que o próprio conceito chama de curso natural do resultado de uma lesão ou doença. Assim, quando um determinado agente não levar à modificação da história natural da doença, ou quando forem verificados em seu quadro fatores exclusivamente ligados ao processo natural de envelhecimento, não será considerada a concausalidade.”

A doença oriunda de causas múltiplas não perde o enquadramento como patologia ocupacional, se houver pelo menos uma causa laboral que tenha contribuído diretamente para o seu aparecimento ou agravamento, conforme prevê o dispositivo legal retrocitado. Desse modo, a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que “*haja contribuído diretamente*” para o adoecimento, ou seja, para que haja o reconhecimento da concausa é imprescindível constatar a contribuição de algum fator causal de natureza ocupacional.

No âmbito da lei previdenciária, na apreciação da concausa, aplica-se a teoria da equivalência das condições ou da *conditio sine qua non*, como ocorre no Direito Penal, pois tudo o que concorre para o adoecimento é considerado causa, sem distinção entre causa e condição⁴³. Para a Previdência Social não há necessidade de se precisar qual das causas foi aquela que efetivamente gerou a doença, como ocorre na aplicação da teoria da causalidade adequada no campo da responsabilidade civil, pois todas as condições ou causas têm

⁴² CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2020. p. 71.

⁴³ OPTIZ, Oswaldo; OPTIZ, Sílvia. *Acidentes do trabalho e doenças profissionais*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1988. p. 26.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

valoração equivalente. Conforme previsto no art. 21, I, da Lei n. 8.213/1991, é necessário apenas que a causa laboral contribua diretamente para a doença, mas não que contribua decisivamente.

Além disso, o acolhimento já pacificado da concausa na lei acidentária está em sintonia com a finalidade do seguro social do ramo da infortunística, cujo propósito explícito é o de dar maior cobertura para o trabalhador.

Cabe mencionar a questão controvertida a respeito do grau de contribuição do trabalho na formação do nexos concausal do adoecimento pela Covid-19. Se o dano resultou da interação de fatores laborais e extralaborais (concausa), qual deve ser a consequência jurídica quando as provas demonstrarem as diferentes intensidades da contribuição do trabalho exercido pela vítima? O fator laboral pode ter contribuído de forma discreta, moderada ou intensa juntamente com os fatores extralaborais que provocaram o acidente ou a doença ocupacional.

Na Previdência Social basta que o trabalho tenha contribuído diretamente para ensejar o enquadramento do evento como de natureza acidentária, independentemente do grau dessa contribuição. Se o trabalho atuou como concausa é o suficiente para o pagamento integral dos benefícios acidentários previstos na Lei n. 8.213/1991, em sintonia com os objetivos sociais do seguro. Não há na lei, doutrina ou jurisprudência previdenciária preocupação alguma em mensurar a intensidade da contribuição de cada fator concausal.

Por outro lado, na seara da responsabilidade civil, o grau da contribuição do trabalho como fator concausal nos acidentes ou nas doenças ocupacionais deve ser considerado, gerando repercussões no arbitramento dos valores indenizatórios, como veremos adiante.

Logo, o fato de a vítima já estar acometida de outras doenças (comorbidades), que tenham facilitado o contágio ou produzido efeitos mais graves no adoecimento, não afasta o enquadramento ocupacional da Covid-19 no âmbito da Previdência Social. Entretanto, a concausa ou a comorbidade terá repercussão importante no arbitramento da indenização cabível na seara da responsabilidade civil do empregador, como veremos mais adiante.

4.8. COMO DOENÇA NÃO RELACIONADA AO TRABALHO

Não cabe o enquadramento da Covid-19 como de natureza ocupacional quando o adoecimento não tiver ligação alguma com o exercício da atividade do trabalhador. Nessa hipótese, a doença apenas apareceu na vigência do contrato de trabalho, mas não foi por causa

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

dele desencadeada ou produzida, nem mesmo na modalidade de concausa. Foi apenas diagnosticada no trabalhador, mas não teve o exercício do trabalho como fator etiológico.

Como o INSS garante aos seus segurados cobertura das prestações nos afastamentos por todos os tipos de acidentes ou adoecimentos, havendo ou não nexos causais com o trabalho, o regulamento da Previdência Social registra um conceito genérico de acidente de qualquer natureza, para os afastamentos sem relação com a prestação dos serviços: *“Entende-se como acidente de qualquer natureza ou causa aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos, físicos, químicos ou biológicos, que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa.”*⁴⁴

Nessa hipótese, o trabalhador vítima da Covid-19 ou seus dependentes, no caso de óbito, não receberá do INSS o benefício qualificado como acidentário, uma vez que terá direito apenas aos proventos de natureza previdenciária. Além disso, não haverá fundamento fático nem jurídico para postular indenizações em face do empregador, uma vez que a Covid-19 não foi enquadrada na previsão normativa de doença equiparada ao acidente do trabalho.

4.9. RECURSO ADMINISTRATIVO OU JUDICIAL CONTRA O ENQUADRAMENTO

As diferenças dos direitos conferidos às vítimas, em razão do acatamento ou não da Covid-19 como de natureza ocupacional pelo INSS, deverão gerar muitos recursos administrativos na própria Previdência Social ou mesmo ações judiciais para tentar obter a revisão do enquadramento.

O segurado poderá interpor recurso administrativo, isto é, insistir na modificação do enquadramento no âmbito do próprio INSS, antes de ingressar com ação perante o Poder Judiciário. Pode-se dizer, portanto, que o recurso administrativo é o remédio jurídico disponível ao segurado para provocar o reexame de uma decisão, na esfera administrativa, pela mesma autoridade ou por outra de hierarquia superior.

A ação judicial contra o enquadramento será ajuizada em face do INSS, perante a Justiça Comum estadual, juntando-se com a petição inicial, sempre que possível, a prova da emissão da CAT e sua remessa à Previdência Social⁴⁵. Naturalmente que todos os dados e

⁴⁴ Decreto n. 3.048, de 6 maio 1999, art. 30, § 1º, com a redação atualizada pelo Decreto n. 10.410, de 30 jun. 2020

⁴⁵ Lei n. 8.213, de 24 jul. 1991, art. 129.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

exames realizados perante o INSS poderão ser juntados no processo judicial, mas a perícia médica agora será realizada por profissional habilitado independente, de livre escolha do juiz, sem vinculação com as conclusões do processo administrativo. Se o Judiciário acolher o pedido do acidentado, o INSS, após o trânsito em julgado da sentença, deverá rever seu enquadramento, concedendo o benefício na categoria acidentária.

5. CONCLUSÃO

No final de 2019 surgiu primeiramente na cidade de Wuhan, na China, uma doença infecciosa causada por um novo coronavírus, com surpreendente grau de contágio e letalidade, avançando, em seguida, para a Europa e, posteriormente, para o restante do planeta. A Organização Mundial de Saúde - OMS passou a denominar a doença causada pelo novo coronavírus pela sigla **Covid-19**, formada pela junção das letras iniciais dos vocábulos em inglês “Corona Virus Disease”, sendo que o 19 representa o ano em que o vírus foi detectado. Diante da rápida expansão da doença por todos os continentes, a OMS declarou oficialmente, no dia 11 de março de 2020, o surto da Covid-19 como uma pandemia ⁽⁴⁶⁾.

No Brasil, o primeiro caso da Covid-19 foi confirmado pelo Ministério da Saúde no dia 26 de fevereiro 2020 e a primeira morte ocorreu no dia 17 de março 2020. A Portaria n. 454 do Ministério da Saúde, de 20 de março de 2020, declarou o estado de transmissão comunitária do coronavírus (Covid-19) em todo o território nacional. Em pouco tempo a quantidade de infectados e de óbitos cresceu rapidamente e permaneceu elevada ao longo de 2020.

Os efeitos surpreendentes e até certo ponto devastadores da Covid-19 repercutem intensamente no mundo do trabalho, na saúde do trabalhador e no adoecimento ocupacional. Considerando a estatística surpreendente de vítimas e os diversos danos que a Covid-19 está causando (morte, incapacidade permanente, incapacidade parcial com sequelas definitivas, agravamento de doenças preexistentes, transtornos mentais etc.), tudo indica que haverá um

⁴⁶Segundo a OMS “os coronavírus são uma extensa família de vírus que podem causar doenças em animais e humanos. Em humanos, sabe-se que vários coronavírus causam infecções respiratórias que podem variar do resfriado comum a doenças mais graves, como a síndrome respiratória do Oriente Médio (MERS) e a síndrome respiratória aguda grave (SARS). O coronavírus descoberto mais recentemente causa a doença de coronavírus COVID-19”. Disponível em:<<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>> Acesso em 9 janeiro 2021.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

elevado número de ações judiciais na Justiça do Trabalho, reivindicando indenizações por responsabilidade civil em face do empregador ou do tomador de serviços.

Diante dessa previsão, estamos seguros de que o grande questionamento jurídico nos próximos anos será a respeito da natureza ocupacional ou extralaboral da Covid-19 que tenha causado danos ao trabalhador. Conforme mencionamos acima, o enquadramento ocupacional da Covid-19 gera dez repercussões distintas com reflexos diretos para a vítima, a empresa e a Previdência Social.

Com efeito, haverá sempre uma firme pretensão do empregado de que a Covid-19 seja enquadrada como ocupacional, enquanto o empregador insistirá que a patologia não guarda nexos causal com o trabalho. Daí a importância do aprofundamento a respeito das hipóteses que permitem a caracterização da Covid-19 como doença de natureza ocupacional ⁴⁷.

⁴⁷ No nosso livro “Indenizações por acidentes do trabalho ou doença ocupacional” acrescentamos na 12ª edição, lançada em fevereiro de 2021 pela Editora JusPODIVM, um capítulo adicional para analisar todas as repercussões jurídicas da Covid-19. Abordamos, além das possibilidades de enquadramento ocupacional, as controvérsias a respeito do nexos causal, as hipóteses de deferimento das reparações pela responsabilidade de natureza objetiva ou com base na teoria da culpa, bem como os critérios para fixação dos valores indenizatórios. Tratamos ainda da importância da prova pericial e relacionamos os quesitos fundamentais para esclarecer os pontos controversos.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

ACIDENTE DE TRABALHO E A PREVENÇÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS: *compliance*

Sandra Mara Freitas Alves⁴⁸

Os contratos de trabalho são dotados de um plexo de direitos e obrigações dos quais resultam efeitos próprios e conexos, de acordo com sua vinculação ao conteúdo contratual. Efeitos próprios são aqueles que decorrem do conteúdo básico do contrato, emanam, portanto, das normas e cláusulas contratuais. Mas há também os efeitos conexos, os quais resultam do vínculo empregatício, ou seja, são efeitos que não têm natureza trabalhista, mas que se vinculam ao contrato de forma acessória. As indenizações decorrentes de acidentes de trabalho ilustram tais efeitos conexos, apesar da natureza civil que as caracterizam.

Portanto, a responsabilidade civil pelos danos decorrentes dos infortúnios trabalhistas é contratual, podendo gerar a obrigação de indenizar mesmo na ausência de culpa ou dolo do empregador, quando a atividade exercida pelo trabalhador é considerada de risco (art. 927, parágrafo único do Código Civil). As indenizações, que a título ilustrativo podem ocorrer por danos material, moral, existencial, bem como pensionamento vitalício, podem gerar um passivo trabalhista com a consequente redução do lucro empresarial.

Investir em medidas garantidoras da saúde e segurança do trabalhador podem reduzir o passivo trabalhista, além de reforçar o conteúdo ético das relações laborais. E é neste cenário que surge o *compliance* trabalhista. A expressão *compliance* deriva do verbo inglês “to comply”, que significa agir de acordo com regulamentos. O Direito do Trabalho conta com um arcabouço de normas jurídicas e a função do *compliance* é trazer para dentro do ambiente de trabalho a implementação de normas de segurança, considerando ser dever do empregador zelar pelo ambiente de trabalho seguro.

A partir da adoção de sistemas de *compliance* é possível promover um ambiente de trabalho mais seguro, através da implementação de códigos de conduta que prestigiem a

⁴⁸ Possui graduação em Direito pela Universidade de Fortaleza (1999). Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (2006). Mestrado em Master Of Laws In International Trade Law - University of Arizona/USA (2002). Juíza no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.



O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

observância da legislação, a realização de treinamentos e a criação de canais de denúncia por meio dos quais seja possível identificar e sanar práticas lesivas no âmbito laboral.

A adoção de ferramentas de prevenção é capaz de gerar um aprimoramento do ambiente laboral e uma expressiva redução de custos, não apenas custo econômico, mas, principalmente, custo humano. Precisamos investir na prevenção por ser esta a base da segurança. Mas prevenir requer planejamento que pode contar com o sistema de *compliance*.

Os acidentes de trabalho têm gerado um custo social e humano inimagináveis. Os vultosos valores despendidos pela Previdência Social impactam toda sociedade, considerando que o montante gasto com benefícios por acidente de trabalho tem origem a partir das contribuições de trabalhadores e empresas.

De acordo com as estatísticas do Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho, foram notificados 5.750.411 acidentes de trabalho entre 2012 e 2018, vitimando trabalhadores com carteira assinada, correspondendo a uma notificação de acidente a cada 49 (quarenta e nove) segundos. Em decorrência de acidentes dessa natureza, estima-se que o INSS desembolsou um montante de R\$ 100.870.592.833,00⁴⁹ com pagamentos de benefícios de natureza acidentária desde 2012, incluindo as concessões realizadas antes de 2012. Os números são expressivos, demandando uma reflexão sobre os impactos dos acidentes nas relações de trabalho.

Em relação ao custo humano, o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho aponta uma estatística em torno de 449.200.400 dias não trabalhados, no período entre 2012 e 2018, em razão de afastamentos por acidente de trabalho. O alto absenteísmo impacta na produtividade da empresa, impacta na autoestima do trabalhador que, em idade produtiva, se vê afastado das suas atividades laborais, por vezes impossibilitado até de desempenhar atividades mezinhas relacionadas à vida cotidiana.

A proposta de análise dos acidentes de trabalhos a partir dos custos gerados pelos infortúnios e a sugestão de redução do passivo trabalhista utilizando sistemáticas de *compliance* não significa monetizar o tema, mas tem a modesta intenção de tentar demonstrar que a adoção de medidas de segurança não atrapalha a produção, tampouco a lucratividade das empresas. Nesse sentido, pesquisa realizada pelo Programa SESI de Gestão do Absenteísmo com 500 empresas, no período de outubro de 2015 a fevereiro de 2016, mostrou que para 43,6% delas os programas de segurança no ambiente de trabalho aumentam a

⁴⁹Valor estimado e atualizado em tempo real pelo site <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 13 dez 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

produtividade. De forma complementar, 34,8% delas afirmaram que investir em tais programas reduz custos (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016).

Na verdade, o que precisamos é promover um ambiente de trabalho mais seguro e intensificar programas de segurança no trabalho para que sejam preservadas as vidas humanas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Investimento em saúde e segurança no trabalho dá retorno às empresas*. Local, CNI, 2016. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/qualidade-de-vida/investimento-em-saude-e-seguranca-no-trabalho-da-retorno-as-empresas/#> Acesso em: 13 dezembro 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 6. ed. – São Paulo: Ltr 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geralde de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. rev. ampl. e atual. – São Paulo: LTr 2010.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em 13 dez 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

TRABALHADOR DE APLICATIVO: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO CONTEXTO DA PANDEMIA

Sandro Nahmias Melo⁵⁰

Sumário: 1. 2001, a odisseia; 2. Algoritmo e inteligência artificial; 3. Uberização e as leis dos algoritmos; 4. O meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia. 5. Piso vital mínimo; 6. Considerações finais; Referências.

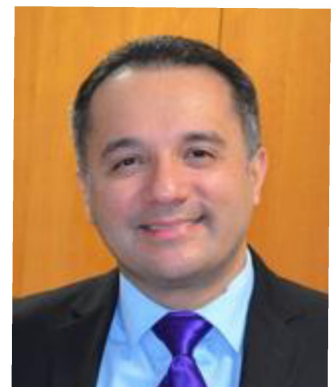
Resumo: A ideia de total autonomia dos trabalhadores vinculados às plataformas de prestação de serviços não se coaduna com realidade atual da economia de compartilhamento. Algoritmos desenvolvidos para gerenciar o trabalho humano priorizam as metas das plataformas de serviços, sem considerar os custos materiais e pessoais do trabalhador. Defende-se, neste ensaio, que o trabalhador de aplicativo não é sujeito desprovido de direitos, ainda que considerado autônomo. Ao contrário, faz jus a um piso vital mínimo de direitos.

Palavras-chave: algoritmo; inteligência artificial; Uber; trabalhador de aplicativo; piso vital;

Abstract: The idea of app workers' full autonomy is not consistent with the current sharing economy reality. Algorithms developed to manage human work prioritize the platforms goals, without considering the worker's material and personal costs. It is argued in this essay that the app worker is not a subject without rights, still as freelancer. On the contrary, he has basic rights.

Keywords: algorithm; artificial intelligence; uber; app worker; basic rights;

⁵⁰ Juiz do Trabalho Titular – TRT da 11ª Região. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Professor Adjunto da Universidade do Estado do Amazonas (Graduação e Mestrado). Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira 20). Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 11ª Região – AM e RR (Biênios 2015-2017 e 2019-2021). Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro do TRT da 11ª Região (2019-2020)



O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
 Programa Trabalho Seguro
 Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

1. 2001, A ODISSEIA.

O futuro chegou. A odisseia de 2001 – o filme⁵¹ – e seus elementos nunca estiveram tão presentes: vídeo-chamadas, *tablets* e, em especial, a inteligência artificial e seus algoritmos. No século XXI, os algoritmos, apesar de invisíveis, são onipresentes. Algoritmos gerenciam dinheiro, relacionamentos – de amizade até os mais íntimos –, lazer e, como não, trabalho. O Big Brother dos algoritmos e das inteligências artificiais, vaticinado por Kubrick, também é realidade na vida de qualquer portador de *smartphones*. O HAL 9000 encolheu, cabe agora na palma da mão. Nossos hábitos e preferências são registrados e avaliados constantemente. Com base nestes dados, um algoritmo pode não só indicar filmes e músicas, mas também o par romântico ideal para alguém e, ainda, estimar quanto tempo durará o relacionamento.⁵²

O trabalho, tal qual o do astronauta de 2001, também sofre constante intervenção e vigilância das IAs. Pesquisas têm demonstrado, no Brasil de 2020, o crescimento significativo do trabalho intermediado por aplicativos, estes, por sua vez, gerenciados por algoritmos: transporte de pessoas, refeições e documentos; serviços especializados em aulas particulares, consultas médicas e até goleiros para viabilizar a pelada de final de semana. A lista tem crescido na proporção inversa da economia e do emprego formal.⁵³

Os aplicativos além conectados ao trabalho informal, também têm afetado a atividade de algumas profissões: taxista, operador de telemarketing, corretores de bolsa de valores, entre tantas outras. Ora, nos dias de hoje, até nosso agente de viagens é um algoritmo que nos sugere rotas, passagens, estadia, seguro e locação de veículos, sendo todo o negócio celebrado via *smartphone*, sem qualquer contato humano. Mais uma profissão sob risco de extinção.

⁵¹ *2001: A Space Odyssey* é um filme de ficção científica de 1968 produzido e dirigido por Stanley Kubrick, coescrito por Kubrick e Arthur C. Clarke baseado parcialmente no conto "The Sentinel" do próprio Clarke. Ver: 19 fatos que você provavelmente não sabia sobre '2001: uma odisseia no espaço'. O globo. 05.04.2018. Disponível em < <https://oglobo.globo.com/cultura/filmes/19-fatos-que-voce-provavelmente-nao-sabia-sobre-2001-uma-odisseia-no-espaco-22556553>>. Acesso em 20.04.2020.

⁵² ROSA, Natalie. Site inspirado em Black Mirror revela o quanto seu relacionamento vai durar. Caltech. 15 de fev. de 2018. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/curiosidades/site-inspirado-em-black-mirror-revela-o-quanto-o-seu-relacionamento-vai-durar-108272/>>. Acesso em 20.02.2020

⁵³ NEDER, Vinicius. Aumento do trabalho por conta própria pode ser estrutural, relacionado a aplicativos, aponta o Ipea. O Estado de S. Paulo. 12 de dez. de 2019. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aumento-do-trabalho-por-conta-propria-pode-ser-estrutural-relacionado-a-aplicativos-aponta-ipea,70003123328.>> Acesso em 20.02.2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Algumas questões subsistem. Qual é participação dos onipresentes algoritmos nos serviços onde a ação humana é, ainda, essencial? São intermediários ou gestores de serviços? As respostas exigem a compreensão da estrutura, função e objetivos dos algoritmos.

2. ALGORITMO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Esclareça-se que os algoritmos, na informática, constituem uma representação matemática de um processo para a realização de uma tarefa, tal qual uma receita de bolo⁵⁴. Um verdadeiro passo a passo, em fluxograma estruturado, para tomada de decisões que permitirão a conclusão da tarefa. E dentre as tarefas mais executadas por aplicativos no Brasil o destaque tem ser reservado para o transporte de pessoas, onde é indiscutível a proeminência do Uber, gerando a até o neologismo **Uberização**⁵⁵. Aqui uma pergunta se impõe: quais são as diretrizes para o cumprimento da tarefa a que se propõe o algoritmo que rege a plataforma Uber, bem como de outros de igual natureza? Quais as “leis internas” que governam o fluxograma? E como essas leis consideram o elemento humano da equação: o motorista ?

Isaac Asimov, ao escrever o livro “Eu, Robô”⁵⁶ e, obrigatoriamente, ao tratar de inteligência artificial, propôs as três leis da robótica. Importante destacar que estas leis têm um grande paradigma: o ser humano. A primeira lei determina que: “*um robô não pode ferir um ser humano ou, por inação, permitir que um ser humano sofra algum mal*”; a segunda estabelece que “*um robô deve obedecer às ordens que lhe sejam dadas por seres humanos exceto nos casos em que tais ordens entrem em conflito com a Primeira Lei*”; a terceira e última lei dispõe que “*um robô deve proteger sua própria existência desde que tal proteção não entre em conflito com a Primeira ou Segunda Leis*”. As leis foram imaginadas como passo a passo de segurança na relação entre humanos e robôs. Na prática, tratam do relacionamento da inteligência humana com a inteligência artificial. Feito este registro, importa perguntar se tais leis teriam incidência no mundo atual dos aplicativos? dos algoritmos? estes considerados

⁵⁴ ELIAS, Paulo Sá. Algoritmos, inteligência artificial e o direito. Disponível em <file:///C:/Users/home/Desktop/EU,%20ALGORÍTIMO/algoritmos-inteligencia-artificial.pdf.> Acesso em 21.02.2020.

⁵⁵ Cf. FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. JOTA. 6 de maio de 2019. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019> Acesso em 20.02.2020.

⁵⁶ ASIMOV, Isaac. **Eu, Robô**. Tradução Aline Storto Pereira. São Paulo: Aleph, 2014.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

como base para o estabelecimento de uma inteligência artificial? Diante das evidências atuais, parece-nos negativa a resposta. Se não, vejamos nós.

A intermediação dos serviços de transporte por plataformas, com gerenciamento de serviços humanos por algoritmos, tem uma marca distintiva: a ausência de visualização de uma figura humana na gerência dos serviços. Do ponto de vista da execução de uma tarefa, qual a diferença entre uma agência física – cooperativa ou não – que oferece serviços de transporte e um aplicativo com idêntico objetivo? Não é outra senão a dificuldade de identificação de uma figura humana na gerência. A intermediação pela plataforma, entretanto, com serviço gerenciado pelo algoritmo, não elimina a figura de um gestor humano, programador ou dono da plataforma.

A falta de visualização de um gestor humano coopera com a percepção – estruturalmente equivocada – de que o motorista de aplicativo tem total autonomia no desenvolvimento do seu trabalho, já que não responde a ninguém – humanamente considerado. O motorista de aplicativo, segundo estudo detalhado do Ministério Público do Trabalho⁵⁷, tem sua atividade coordenada sim. Ponto. A obrigação no cumprimento de inúmeras regras é evidência disso.⁵⁸

3. UBERIZAÇÃO E AS LEIS DOS ALGORITMOS

Os serviços intermediados por plataformas, nos dias de hoje, desconectaram-se dos ideais que pautaram os primórdios da chamada economia de compartilhamento. O ideal – romântico – de uso compartilhado e sem custo de furadeiras, bicicletas e outros bens ociosos, permaneceu...romântico. O poder multiplicador da internet “transformou pequenos grupos de compartilhamento com foco comunitário e sem fins lucrativos em ... pequenos grupos de compartilhamento com foco comunitário”⁵⁹. Os aplicativos que nasceram sob o ideal de compartilhamento sem ônus seguem hoje a lógica do ditado popular inglês “o que é seu é

⁵⁷ http://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em 20.02.2020

⁵⁸ Segundo André Zipperer o motorista da Uber tem “proibição de ficar on-line na plataforma e ter uma taxa aceitação menor do que a taxa referência da(s) cidade(s) nas quais atua; proibição de aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa referência da(s) cidade(s) nas quais atua (...)”. ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, pag. 78

⁵⁹ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 14.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

meu, o que é meu é meu”. A título de exemplo, os serviços de entrega já não mais simbolizam “uma ajuda entre vizinhos”; tornaram-se aplicativos onde o lucro é auferido através do trabalho barato e sem condições de segurança, onde a “economia dos bicos” prevalece.

Precusores da economia de compartilhamento não aceitam a Uber como parte do movimento, mas, como já exposto alhures, inevitável reconhecer que a plataforma, quer pelo protagonismo quer pelo gigantismo, tornou-se a grande referência da economia de compartilhamento, dando origem ao neologismo Uberização. Nos aplicativos disponíveis *on line* encontramos o “uber disso” e “uber daquilo” em verdadeira pletora de serviços variados. Na prestação de serviços, entretanto, não há o compartilhamento efetivo de lucros e custos do empreendimento.

Apesar das plataformas defenderem a ideia de trabalho por conveniência dos “parceiros”, podendo estes trabalhar quando e quanto quiserem, esta “liberdade” conflita com o dever de cumprir objetivos definidos na programação do serviço, como fazer um número mínimo de corridas – estas sem limite máximo –, bem como não poder exceder determinado limite cancelamento de viagens⁶⁰, tudo isso decidido de forma unilateral pelo algoritmo. A liberdade de decidir é a mesma para qualquer outro desempregado diante da oferta de um emprego aquém das suas expectativas: submissão, subordinação ou o mundo sem trabalho.

Os algoritmos que ditam o processo de precarização do trabalho humano são regidos por leis internas. Não há, entretanto, a preponderância do paradigma humano. Nestas leis, diferentemente das de Asimov, o homem não é o protagonista. Segundo as evidências do passo a passo dos algoritmos, no Brasil, pode-se inferir a adoção também de três leis, que, em essência, parecem ditar que: 1ª - *o algoritmo deve coordenar o passo a passo do serviço humano, com eficiência, para que a tarefa final seja cumprida e repetida em número sempre crescente*; 2ª – *toda coordenação dos serviços humanos deverá ser processada de forma indetectável, sendo reiteradamente informada a condição de “parceiro” ao prestador-humano, bem como ao tomador de serviços*; 3ª – *a execução da 1ª e 2ª leis ocorrerá independentemente de prejuízos materiais ou pessoais do prestador- humano*. Nesta última norma, temos a irrelevância, para o cumprimento da tarefa, dos custos (depreciação do automóvel, valor do combustível, multas, acidentes, etc..) e riscos à saúde (jornadas extensas,

⁶⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, pag. 78.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

atividade estressante, adoecimento), em especial em **tempos de pandemia**, suportados exclusivamente pelo prestador de serviços humano.

Abstraídas as leis acima presumidas, poderá se defender que ninguém está obrigado a ter o seu trabalho gerenciado por um aplicativo ou, mesmo trabalhando, que não está obrigado a se submeter às suas exigências, em especial a arriscar contaminação pelo COVID-19 em uma longa rotina de trabalho para ter renda suficiente para subsistir. Ora, a liberdade de decidir é a mesma de qualquer desempregado diante da oferta de um emprego: submissão ou o mundo sem trabalho. O trabalhador por aplicativos do século XXI tem a mesma liberdade do trabalhador da 1ª Revolução Industrial: trabalhar até 12⁶¹ horas por dia, trabalhar, **em meio a uma pandemia**, com riscos à sua saúde, para sobreviver ou não trabalhar.

Aqui se faz necessária definição de uma fronteira, o estabelecimento de um limite. Apesar do vínculo de emprego ser de difícil visualização quando o serviço é gerenciado por um algoritmo invisível⁶², apesar de serem variadas as rotinas de cada prestador de serviço – em linhas de diferença tênue tais quais aquelas que separaram um vendedor empregado de um vendedor autônomo –, apesar de não serem necessariamente aplicáveis as normas da CLT, é certo que o trabalhador de aplicativo não é um sujeito desprovido de direitos. Tem direitos fundamentais, entre eles o da dignidade da pessoa humana e de sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. A linha dessa fronteira deve ser o reconhecimento de um piso vital mínimo de direitos, bem como de responsabilidade da plataforma com a higidez do meio ambiente de trabalho do obreiro.

4. O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

Em tempos da pandemia COVID-19, o isolamento social se tornou um privilégio de poucos. **#Fiqueemcasa**, não se contamine e, qualquer coisa, peça para entregar. Os serviços de entrega, nestes tempos difíceis, tornaram-se atividades essenciais e cresceram exponencialmente. A título de exemplo, a plataforma de transporte de alimentos iFood, que opera em mais de 1 mil cidades em todo o Brasil, recebeu em março de 2020 175 mil

⁶¹ Só muito recentemente a UBER propôs limitar a jornada de trabalho diária do motorista em 12 horas. Disponível em <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/03/04/uber-lanca-ferramenta-que-impede-motorista-de-dirigir-por-mais-de-12-horas.htm>. Acesso em 20.03.2020

⁶² <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competee-a-Justica-comum.aspx>. Acesso em 26.02.2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

inscrições de candidatos interessados em atuar como entregadores da plataforma ante 85 mil em fevereiro do mesmo ano⁶³. Completamente expostos ao risco de contaminação pelo coronavírus entregadores de aplicativos estão encurralados entre a necessidade econômica, os riscos de atividade e uma “parceria” desigual. O trabalhador por aplicativos do século XXI tem a mesma liberdade do trabalhador da 1ª Revolução Industrial: trabalhar em ambiente de risco até 12⁶⁴ horas por dia para sobreviver ou não trabalhar. A ideia de “parceria” defendida pelas plataformas de aplicativos encontra ressonância com a realidade fática? A prestação de serviços é realmente marcada por total autonomia e, portanto, desonera a plataforma de qualquer responsabilidade com os riscos à saúde do trabalhador? Parecem-nos negativas as respostas.

Mesmo admitida como válida a ideia de parceria, cumpre registrar, como já observado em na obra “Meio ambiente do trabalho: direito fundamental”⁶⁵ o conceito de meio ambiente é amplo não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. **Ele é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa.**

Mais importante, o conceito de trabalho humano ou de trabalhador, para fins da definição do meio ambiente do trabalho, não está atrelado necessariamente a uma relação de emprego subjacente e sim a uma atividade produtiva. **Todos aqueles que prestam trabalho** têm o direito fundamental de realizá-lo em um local seguro e saudável, nos termos do art. 200, VIII, c/c art. 225 da CF/88, considerado assim tanto o empregado clássico quanto os **trabalhadores autônomos**, terceirizados, informais, eventuais e outros. **Todos**, enfim, que disponibilizam sua energia física e mental para o benefício de outrem, inseridos em uma dinâmica produtiva. O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais – relações subjetivas – especialmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espalha-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador.

Assim, como já exposto, ainda que prevalentes as ideias – desconectadas da realidade – de “parceria”, de autonomia total na prestação de serviços do trabalhador de aplicativo, este

⁶³ MELLO, Gabriela. Candidatos a entregador do ifood mais que dobram após coronavírus. Reuters. 01.04.2020. Disponível em: < <https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/04/01/candidatos-a-entregador-do-ifood-mais-que-dobram-apos-coronavirus.htm>> Acesso em 24.04.2020.

⁶⁴ Só muito recentemente a UBER propôs limitar a jornada de trabalho diária do motorista em 12 horas. Disponível em <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/03/04/uber-lanca-ferramenta-que-impede-motorista-de-dirigir-por-mais-de-12-horas.htm>. Acesso em 20.03.2020

⁶⁵ MELO, Sandro Nahmias. Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

tem direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, incumbindo à plataforma o dever de zelar pelas condições de saúde e segurança no desenvolvimento da tarefa. Neste sentido, decisão judicial em ação civil pública, com abrangência nacional, obrigou as plataformas iFood e Rappi a fornecerem materiais de higienização aos entregadores de mercadorias e refeições. Além disso, empresas foram obrigadas a oferecer espaços para a higienização de veículos, *bags* que transportam as mercadorias, capacetes e jaquetas, bem como credenciar serviços de higienização. Por fim, a decisão determinou que as plataformas digitais pagassem o equivalente à média dos valores diários pagos nos 15 dias anteriores à decisão, garantindo, pelo menos, o pagamento de um salário mínimo mensal. A medida abrangeu trabalhadores que integram grupo de alto risco (como os maiores de 60 anos, os portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e as gestantes) ou aos afastados por suspeita ou efetiva contaminação pelo vírus.⁶⁶

O risco do trabalho desenvolvido em serviços de entrega durante a pandemia não é pequeno. O depoimento de trabalhador desta área é revelador:

“Minha mãe a todo momento me pede para parar: ‘Para, para, para’. Insiste nessa ideia de eu parar, e eu insisto na ideia de que preciso continuar trabalhando”, desabafa o entregador que começou uma mobilização para que as empresas de aplicativo distribuam álcool em gel e alimentação aos entregadores. Com medo de contrair o vírus na rua e levá-lo para a filha de 2 anos e a avó debilitada, de 86, Paulo vê-se encurralado diante da necessidade e do risco”⁶⁷

Esta realidade aguda, entretanto, como apontado alhures, não encontra sensibilidade humana na gestão do serviço realizada por um algoritmo:

“No último dia 21, data do seu aniversário de 31 anos e, em meio à crise do coronavírus, Paulo teve um problema, não conseguiu dialogar com o robô da Uber Eats e acabou bloqueado pelo app.

⁶⁶ Agencia Brasil. 05.04.2020. Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/04/05/apps-de-comida-devem-garantir-assistencia-a-entregadores-contaminados.htm> Acesso em 20.04.2020

⁶⁷ Change.org. 01.04.2020. Realidade da pandemia encurrala motoboys de aplicativos de delivery. Disponível em < https://www.huffpostbrasil.com/entry/delivery-motoboy_br_5e83fbd8c5b6871702a699cd> . Acesso em 20.04.2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

‘Um robô não é um ser orgânico, humano, que vai entender todas as situações, que é o aniversário do motoboy, por exemplo, que o motoboy precisa muito e que informou sobre o ocorrido. Eles não querem saber, simplesmente veem a automatização e bloqueiam’, diz. Além dessa empresa, há cerca de 9 meses o rapaz também faz entregas para o iFood e Rappi’⁶⁸

Conclui-se, após as digressões supra, que o direito à sadia qualidade de vida de todo trabalhador, empregado ou não (art. 225 cc inc. VIII, art. 200 CF/88) se estende ao trabalhador de aplicativos, em especial em tempos de pandemia. Aqui deve prevalecer, na obrigação das plataformas em prover EPIs e condições seguras de trabalho, **o princípio ambiental da prevenção.**

5. PISO VITAL MÍNIMO

O trabalhador de aplicativos – ainda que considerado autônomo – não é sujeito desprovido de direitos. Como observado alhures, tem direitos fundamentais, entre eles o da dignidade da pessoa humana e de sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. Entende-se que a linha de fronteira deve ser o reconhecimento de um piso vital mínimo de direitos, correspondentes às necessidades básicas de todo trabalhador, sem o quais a dignidade - como pessoa - e a sadia qualidade de vida, estarão sendo sistematicamente negadas ao trabalhador de aplicativo.

A título de proposta de reconhecimento, que independe de ação legislativa, defende-se que este piso vital mínimo encontra sua ressonância nas próprias raízes do Direito do Trabalho. A gênese do direito do trabalho está indissociavelmente ligada ao início da luta pelo direito a uma jornada de trabalho com limite. O próprio inc. XIII, art. 7º da Constituição da República estabelece a diretriz de que todo o trabalhador tem direito a uma jornada de trabalho com limite diário. Não é legalmente admissível que o algoritmo, gerenciador das tarefas do trabalhador humano, permita, ou pior, estimule jornadas diárias de 12 horas

⁶⁸ Change.org. 01.04.2020. Realidade da pandemia encerrala motoboys de aplicativos de delivery. Disponível em < https://www.huffpostbrasil.com/entry/delivery-motoboy_br_5e83fbd8c5b6871702a699cd> . Acesso em 20.04.2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

trabalho. O limite constitucional de 8 horas diárias deve ser observado, observadas as exceções previstas constitucionalmente.

Ainda como proposta de reconhecimento, temos o princípio geral de responsabilidade no ordenamento jurídico pátrio, plenamente aplicável aos acidentes e afastamentos do trabalhador de aplicativo, decorrentes de seu labor. Esta deve recair sobre o gestor do negócio, dono do algoritmo, que lucra, até o momento, sem risco algum. A título de exemplo, o custo com o tratamento médico de motociclistas de aplicativos, entregadores em tempos de pandemia, tem sido suportado integralmente pelo SUS, pelo Estado. Imperiosa nestes casos, tal qual INSS faz em caso de acidentes de trabalho de empregados⁶⁹, é a ação regressiva proposta pelo Estado. Só no município de São Paulo os valores ressarcidos seriam, pelo número de acidentes, milionários⁷⁰.

Por fim, em tempos de pandemia, os riscos da atividade – gerenciada por frios algoritmos – não podem ser suportados integralmente pelo “parceiro” trabalhador. As plataformas que gerenciam o trabalho, em especial, dos entregadores, devem assumir a responsabilidade em garantir o direito fundamental de sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho do mesmo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Os algoritmos são onipresentes na prestação de serviços por aplicativos. Nas atividades onde a ação humana é essencial, em especial nos serviços de transporte de cargas e pessoas, a falta de visualização de um gestor humano tem cooperado com a percepção – estruturalmente equivocada – de que o trabalhador de aplicativo tem total autonomia no desenvolvimento do seu trabalho, já que não responde a ninguém – humanamente considerado. Os trabalhadores de aplicativo têm, no cumprimento de obrigações e metas ditadas unilateralmente pelo algoritmo, seu trabalho coordenado. Ponto. Estes algoritmos que ditam um processo de precarização do trabalho humano são regidos por leis internas. Não há, entretanto, a preocupação com o **elemento humano**.

⁶⁹ Disponível em <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/acao-regressiva-previdenciaria-uma-realidade-09022017>. Acesso em 26.02.2020.

⁷⁰ Disponível em <<https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2019/11/acidentes-com-motociclistas-aumentam-30-na-regiao-central-de-sp.shtml>>. Acesso em 26.02.2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Em tempos de pandemia o trabalhador de aplicativos de entrega está completamente exposto ao risco de contaminação pelo coronavírus, fica encurralado entre a necessidade econômica, os riscos de atividade e uma “parceria” desigual. Neste particular, apesar do vínculo de emprego ser de difícil visualização quando o serviço é gerenciado por um algoritmo invisível, apesar de não serem necessariamente aplicáveis as normas da CLT, é certo que o trabalhador de aplicativo não é um sujeito desprovido de direitos. Tem direitos fundamentais, entre eles o da dignidade da pessoa humana e de sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho.

Defende-se que próprio inc. XIII, art. 7º da Constituição da República estabelece a diretriz de que todo o trabalhador tem direito a uma jornada de trabalho com limite diário. O limite constitucional de 8 horas diárias deve ser observado para o trabalhador de aplicativos. Ainda como elemento de um piso vital, deve ser reconhecida a responsabilidade do dono do algoritmo nos casos de acidentes e afastamentos do trabalhador de aplicativo, deve a plataforma assumir a responsabilidade em garantir o direito fundamental de sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho.

Bem, a odisséia do trabalhador de aplicativo, no Brasil, está longe do fim, mas espera-se que, respeitado um piso vital mínimo de direitos, alcancemos o mesmo desfecho da saga de 2001 (o filme). Nesta odisséia, mesmo após todos os avanços tecnológicos, mesmo após cruzar espaço e tempo, concluiu-se que é o **homem** quem deve prevalecer, não o **algoritmo**.

REFERÊNCIAS

ASIMOV, ISAAC. *Eu, Robô*. Tradução Aline Storto Pereira. São Paulo: Aleph, 2014.

COELHO, Carlos. *"Máquina pensante desafia fronteiras da tecnologia"*. 17.06.2016. Gazeta do povo. Disponível em < <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/inteligencia-artificial/maquina-pensante-desafia-fronteiras-da-tecnologia-bgs1ui5dcfgbwckmeqo3r38n6>>.

Acesso em 20 abril 2020

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo nas relações de trabalho. Revolução tecnológica permite novas formas de controle sobre o empregado. *Jota info*. 17.06.2019. Disponível em:

<https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/subordinacao-por-algoritmo-nas-relacoes-de-trabalho-17062019> Acesso em 02.abril 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 10, n. 09, p.12-18, out. 2003.

MELLO, Gabriela. *Candidatos a entregador do ifood mais que dobram após coronavírus*. Reuters. 01.04.2020. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/04/01/candidatos-a-entregador-do-ifood-mais-que-dobram-apos-coronavirus.htm>> Acesso em 24 abril 2020.

MELO, Sandro Nahmias. RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à Desconexão do Trabalho*. Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Teletrabalho, Novas tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Sandro Nahmias. Eu, algoritmo. *Jota info*. 13 de março de 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/eu-algoritmo-13032020>. Acesso em 20.04.2020.

_____; *Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental*. São Paulo: LTr, 2001.

NEDER, Vinicius. *Aumento do trabalho por conta própria pode ser estrutural, relacionado a aplicativos, aponta o Ipea*. O Estado de S. Paulo. 12 de dez. de 2019. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aumento-do-trabalho-por-conta-propria-pode-ser-estrutural-relacionado-a-aplicativos-aponta-ipea,70003123328.>> Acesso em 20.02.2020.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan/dez. 2013.

ROSA, Natalie. *Site inspirado em Black Mirror revela o quanto seu relacionamento vai durar*. Caltech. 15 de fev. de 2018. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/curiosidades/site-inspirado-em-black-mirror-revela-o-quanto-o-seu-relacionamento-vai-durar-108272/>>. Acesso em 20.02.2020

ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO INSALUBRE E A COVID-19

Túlio Macedo Rosa e Silva ⁷¹

Sumário: Introdução; 2. A intrínseca relação entre o meio ambiente do trabalho e a insalubridade; 3. Insalubridade no ordenamento jurídico brasileiro: há antinomia?; 4. Contexto nacional e a insalubridade; 4.1. Busca por uma base de cálculo; 4.2. Insalubridade, Reforma Trabalhista e a COVID-19; Considerações Finais; Referências

INTRODUÇÃO

A doença COVID-19 causada pelo coronavírus denominado SARS-CoV-2 colocou de joelhos a economia mundial. Na esfera social, seus efeitos são sentidos de forma mais intensa pelos familiares daqueles que tiveram suas vidas levadas pelo vírus, mas também pelas pessoas que adotaram o distanciamento social como uma das maneiras de prevenção contra a doença. Em razão disso, as relações de trabalho não poderiam passar incólumes aos efeitos desta enfermidade. Neste cenário, uma das inúmeras dúvidas apresentadas aos profissionais da área jurídica busca identificar se o meio ambiente do trabalho pode ser considerado insalubre com a disseminação do coronavírus.

Antes de responder a este questionamento, importante registrar que o problema da insalubridade em nosso ordenamento jurídico sob o prisma do meio ambiente do trabalho é tarefa que vai além das pesquisas relacionadas aos percentuais e hipóteses configuradoras do adicional a ser pago, sua base de cálculo e estudo da imprescindibilidade da perícia para o deferimento da parcela aos milhares de trabalhadores que são contemplados pela exposição a agentes insalubres durante a realização de suas atividades laborais.

⁷¹ Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professor Adjunto da Escola de Direito da Universidade do Estado do Amazonas, no curso de Graduação e no Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental (Mestrado). Juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.



O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Em relação à terminologia a ser adotada, cumpre destacar que José Luiz Ferreira Prunes foi o primeiro autor a utilizar a expressão *trabalho perverso* como gênero, referindo-se às espécies: trabalhos perigosos, insalubres e penosos (PRUNES, 2015).

Quanto aos números relacionados ao tema, pesquisa publicada pela Organização Internacional do Trabalho aponta que 7.500 pessoas morrem (6.500 pessoas devido a doenças profissionais e 1.000 pessoas devido a acidentes do trabalho) todos os dias devido a condições de trabalho perigosas e insalubres, o que equivale de 5 a 7% das mortes a nível global (OIT, 2019).

Os números assustam e demonstram a necessidade de elaboração de estudos capazes de identificar as causas desse cenário, bem como o estabelecimento de estratégias para minimizar essa triste realidade. Para tanto, impossível realizar essa tarefa de maneira dissociada da análise dos esforços de fortalecimento da rede de proteção aos direitos dos trabalhadores.

Nessa linha, importante destacar que o “Direito do Trabalho no mundo todo é atacado por esforços contrários à ampliação da rede de proteção dos trabalhadores. Tanto isso é verdade que Raimundo Simão de Melo afirma: “a classe trabalhadora viveu, a partir da Revolução Industrial, um século de lutas, um outro de conquistas – do chamado Estado do bem-estar social – e, finalmente, entra no terceiro século, denominado de Estado do mal-estar” (MELO, 2013, p. 80).

Dessa forma, o autor relaciona as principais afrontas ao Direito do Trabalho: a) violação de seus princípios fundamentais; b) retorno ao contrato civil disciplinando a oferta de mão de obra; c) eliminação da estabilidade no emprego; d) supressão do princípio da continuidade da relação empregatícia; e) surgimento de contratos temporários e precários, incluindo cooperativas de mão de obra, terceirização, quarteirização, quinteirização, pejetização; f) intermediação de mão de obra por empresas fraudulentas; g) alteração dos contratos coletivos em prejuízo aos trabalhadores; h) desenvolvimento de políticas neoliberais implementada pelos governos federais; i) flexibilização das normas trabalhistas por meio de leis que estabelecem a predominância do negociado sobre o legislado num país que não possui sequer garantia integral da liberdade sindical, e que ainda sobre com sindicatos desprovidos de representatividade, dependentes da contribuição sindical obrigatória; j) redução dos custos empresariais, ao argumento de que as garantias dos trabalhadores constituem empecilhos à sobrevivência da empresa e à sua competitividade nos mercados

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

interno e internacional; l) violação constante aos direitos humanos mais básicos, como o trabalho da criança e do adolescente, discriminações desarrazoadas em virtude de diversos fatores como sexo, nacionalidade, cor da pele, origem social, idade e, ainda, trabalho em condições análogas às de escravo em pleno século XXI (MELO, 2013, p. 81-82).

Outra crítica interessante a ser realizada consiste no fato de que a consolidação e o consequente desenvolvimento histórico da proteção dos direitos sociais configurarem, segundo Karl Polany citado por Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Renata Queiroz Dutra, um “contramovimento” capaz de assegurar um patamar mínimo de garantia aos direitos dos trabalhadores e ao meio ambiente contra os aspectos perversos do capitalismo, mas ao mesmo tempo, constitui uma maneira de proteger a própria organização do sistema capitalista (MELLO FILHO, DUTRA, 2014).

No âmbito nacional, apesar dos avanços registrados no texto constitucional de 1988 e da preocupação com as garantias individuais e os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, é possível notar que em relação aos direitos trabalhistas houve forte influência das tendências neoliberais ao permitir a flexibilização das conquistas dos trabalhadores. Essa tendência é verificada, por exemplo, na possibilidade de redução salarial (art. 7º, VI), compensação de horário e redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII), prorrogação da jornada realizada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV), tudo via negociação coletiva.

A reforma trabalhista, implementada pela Lei nº. 13.467/2017, manteve a tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas. As regras relacionadas à exposição do trabalhador a agentes insalubres não foram poupadas pelas alterações realizadas pela nova lei.

Dessa maneira surgem questionamentos que nortearão o desenvolvimento da presente pesquisa: admitir o trabalho do ser humano exposto a agentes insalubres ainda na atualidade, obrigando-o a um desgaste físico, deterioração de sua saúde e sofrimento desnecessários, seria possível diante das regras do ordenamento jurídico? Após todas as conquistas da civilização, manter o trabalho em condições insalubres não estaria em desconformidade com a proteção concedida pelo Direito do Trabalho? Com a disseminação do coronavírus responsável por causa da COVID-19, o meio ambiente do trabalho pode ser considerado insalubre? As reflexões abaixo realizadas terão como objetivo a solução dessas dúvidas.

2. A INTRÍNSECA RELAÇÃO ENTRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A INSALUBRIDADE

A compreensão do labor exposto a agentes insalubres deve passar por algumas considerações, ainda que breves, sobre o meio ambiente do trabalho, pois tais agentes são responsáveis por desarmonizar o equilíbrio natural que deveria existir em todos os locais de trabalho, causando prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Nessa linha, Norma Sueli Padilha afirma que o direito do trabalho é imprescindível para a proteção dos direitos humanos do trabalhador, ao mesmo tempo em que é essencial o fortalecimento dos instrumentos juslaborais aptos a abrigar todas as dimensões do ambiente artificial onde o trabalhador investe a maior parte de sua vida produtiva (meio ambiente do trabalho) e, sendo assim, é necessário que se elimine todas as concepções fragmentadas a respeito da proteção jurídica do trabalhador, especialmente em virtude das ameaças tecnológicas inseridas no ambiente de trabalho, que necessitam do aumento da proteção dos instrumentos historicamente originados pelo sistema trabalhista, expandindo a rede de proteção à qualidade de vida no trabalho (PADILHA, 2013).

Em complemento, cumpre salientar que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é classificado como direito humano fundamental de terceira dimensão. No caso brasileiro, sua consagração está no artigo 225 do texto constitucional. Ademais, o conceito de *meio ambiente humano*, da forma como estabelecido na Conferência de Estocolmo (1972) constitui um *gestalt* que se divide em quatro aspectos: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho. Logo, não compreendem facetas compartimentadas ou institutos isolados. Consistem, sim, em dimensões da mesma “realidade fenomenológica”, pois seria inviável estudar o meio ambiente do trabalho sem levar em consideração seus entornos naturais e os resultados da atuação humana em seu habitat natural, sem esquecer-se dos fatores culturais que permeiam as relações sociais (FELICIANO, 2011).

Nesse contexto, deve-se lembrar que a atenção aos riscos à saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho existe no Direito Constitucional desde a origem do desenvolvimento do Constitucionalismo Social, quando as normas de proteção à segurança e

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

higiene dos trabalhadores foram contempladas pelos textos constitucionais contemporâneos, a partir da Constituição Mexicana de 1917. Todavia, o principal fator que contribuiu para a proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável foi a criação da Organização Internacional do Trabalho que passou a exercer influência sobre as Constituições dos Estados-membros nas normas elaboradas sobre o tema (PADILHA, 2014).

Entre os exemplos mais remotos dessa preocupação da OIT com o meio ambiente do trabalho, há a Convenção nº 12, que trata de indenização por acidente do trabalho na agricultura, adotada em 1921 e ratificada pelo Brasil em 1957, e a nº 16, que trata de exame médico de menores no trabalho marítimo, adotada em 1921 e ratificada pelo Brasil em 1936.

Além dessas normas internacionais, a OIT buscou melhorar e ampliar o nível de vida dos trabalhadores ao preocupar-se com a tutela adequada da saúde e da segurança em todas as ocupações. Tal preocupação pode ser identificada, inclusive, ao verificar que seu principal objetivo compreende a promoção da melhoria nas condições e no meio ambiente do trabalho, como meio para garantir o bem-estar dos trabalhadores. Na busca dessa finalidade, a OIT atua para a uniformização internacional do Direito do Trabalho, por meio da harmonização de normas que promovam a universalização da justiça social e do trabalho digno (COSTA, GONÇALVES, AMEIDA, 2013).

Para tanto, a entidade possui três convenções que tratam o assunto: Convenções ns. 148, 155 e 161, todas ratificadas pelo Brasil. A Convenção n. 148 disciplina a prevenção e limitação dos riscos profissionais no local de trabalho oriundos da contaminação do ar, ruído e vibrações. Impõe o emprego de medidas técnicas apropriadas à proteção dos trabalhadores sujeitos a esses riscos. O intuito da Convenção é eliminar o risco e não somente neutralizá-lo. Essa última possibilidade seria exequível na hipótese de ser impossível tecnicamente a eliminação do risco. Estabelece ainda a responsabilidade do empregador pela adoção de medidas técnicas e o trabalhador é obrigado a seguir as medidas determinadas. Prioriza o direito do trabalhador a ter ciência dos riscos a que está submetido e ainda obter orientação adequada para se prevenir e se defender dos riscos.

A Convenção nº. 155, por sua vez, traz rol não exaustivo das finalidades políticas inerentes ao tratamento jurídico dispensado ao meio ambiente do trabalho, distribuindo-as sob os seguintes temas: (1) higiene do local de trabalho; (2) segurança na construção e no manejo de máquinas e ferramentas; (3) proteção dos trabalhadores contra agentes químicos, biológicos e físicos; (4) gestão e a adequação das atividades, das operações e dos processos

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

relacionados ao trabalho, com a determinação dos seus graus de risco e a sua classificação como proibidos, limitados ou controlados; (5) implementação de um sistema apropriado de fiscalização do meio ambiente do trabalho; (6) pesquisas de acidentes de trabalho e a publicação periódica das informações; (7) adoção compulsória de técnicas assecuratórias da segurança no trabalho e de processos de controle da ação de agentes químicos. O conjunto desses objetivos evidencia que a preocupação da entidade é, essencialmente, a “neutralização ou redução dos riscos inerentes ao trabalho e ao local de trabalho” (FELICIANO, 2011).

Por fim, a Convenção 161 da OIT regulamenta os serviços de saúde no local de trabalho. Dispensa, assim, atenção a ações preventivas e que contemplem a participação dos trabalhadores. Sua finalidade é assegurar um meio ambiente do trabalho seguro e salubre, proporcionando saúde física e mental apropriada aos trabalhadores na realização de suas atividades laborais (COSTA, GONÇALVES, AMEIDA, 2013).

Não se pode deixar de lembrar também a expressa previsão da segurança e saúde do trabalhador como direito humano no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado pelas Nações Unidas em 1966 e vigente a partir de 1977. Referido diploma, em seu artigo 7º, reconhece como expressão do direito a condições de trabalho justas e favoráveis “a segurança e a higiene no trabalho” (SILVA, LIMA, 2019).

Em que pese todos esses esforços contemplados nas normativas internacionais, no Brasil, o legislador escolheu o caminho da monetização do risco, estabelecendo adicionais remuneratórios com o intuito de compensar os prejuízos à saúde do trabalhador em virtude do maior desgaste decorrente de trabalhos insalubres. A primeira norma que estabeleceu a monetização do risco foi o Decreto-Lei n. 399, de 30 de abril de 1938, permitindo o trabalho em condições insalubres desde que fosse pago o adicional de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo. Na mesma linha, a exposição do trabalhador a condições perigosas foi permitida mediante pagamento de adicional de 30% sobre o salário do trabalhador, por meio da Lei 2.573, de 15 de agosto de 1955. Em complemento, a Lei Orgânica da Previdência Social (Lei n. 3.807, de 26 de agosto de 1960) ampliou o contexto de monetização do risco do trabalho quando criou a aposentadoria especial para os trabalhadores que laborassem quinze, vinte ou vinte e cinco anos em serviços penosos, insalubres ou perigosos. Logo, verifica-se que o ordenamento jurídico pátrio estimula duas vezes o trabalho em exposição a agentes perversos, pois incentiva o trabalho em condições de risco com a previsão de adicionais que

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

umentam a remuneração e, ao mesmo tempo, premia o trabalhador exposto a esse risco com aposentadoria precoce (JUNIOR, 2008).

Nesse contexto, verifica-se que o conjunto de normas constitucionais e convencionais exposto garante o direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente do trabalho equilibrado, difundindo-se seus efeitos no contrato de trabalho e, enquanto norma de ordem pública, obriga o empregador a respeitar a sadia qualidade de vida de todos no ambiente laboral e a protegê-los dos riscos proporcionados pela atividade econômica, devendo, ainda, prestigiar práticas sustentáveis, privilegiando medidas de precaução e implementação de desenvolvimento sustentável em benefício de seus empregados e da coletividade em que está inserido. Em complemento, o Poder Judiciário Trabalhista também está vinculado à efetivação do meio ambiente do trabalho equilibrado, cumprindo sua missão ao interpretar e aplicar os direitos fundamentais com a maior eficácia possível (PADILHA, 2013).

A alteração do modelo constitucional possui consequências principalmente na proteção jurídica das atividades de risco, do acidente do trabalho, da saúde e integridade física do trabalhador. Nessa linha, um acidente do trabalho ou qualquer prejuízo à saúde do trabalhador, no plano coletivo ou individual, motiva a eficácia irradiante do direito fundamental ao meio ambiente equilibrado, elastecendo a proteção jurídica para além dos limites do direito do trabalho, pois ocorre no caso dano ambiental que requer a utilização do regime do direito constitucional ambiental, incluindo seus princípios e critérios de responsabilidade. Logo, a luta pelo meio ambiente do trabalho equilibrado carece de compreensão mais ampla por aqueles que possuem o dever de implementá-lo, mas que insistem em não cumprir ainda os clássicos direitos sociais de monetarização do risco, incluindo aí o adicional de insalubridade, e cujas controvérsias demandam da Justiça do Trabalho atividade limitada aos aspectos monetários dos direitos sociais (PADILHA, 2013).

Essas são, portanto, as principais considerações a serem realizadas sobre a relação entre o meio ambiente do trabalho e a exposição do trabalhador a agentes insalubres. Nos próximos itens, será realizada análise mais profunda sobre o tratamento dispensado pela legislação pátria ao trabalho insalubre e as consequências que esse tratamento provoca à saúde dos trabalhadores.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

3. INSALUBRIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: HÁ ANTINOMIA?

Todas as vezes que o estudo de um tema necessita da análise sobre alguma antinomia jurídica, imprescindível a abordagem dos ensinamentos de Norberto Bobbio a respeito. Nesse sentido, o autor ensina que o Direito não admite antinomias e relembra Justiniano ao afirmar no Digesto que no Direito não existem normas incompatíveis. Nessa linha, conceitua-se antinomia jurídica como sendo aquela situação que comporta duas normas incompatíveis, integrantes do mesmo ordenamento jurídico e que possuem o mesmo âmbito de validade. Nesse contexto, o autor ainda realiza uma diferenciação entre as antinomias solúveis ou aparentes e as insolúveis ou reais. Essas últimas são aquelas em que o intérprete é abandonado a si mesmo em virtude de inexistir um critério de solução ou em razão de conflito entre os critérios utilizados para resolver a antinomia (BOBBIO, 1995, p. 88-92).⁷²

No caso do ordenamento jurídico brasileiro, indaga-se se existe antinomia entre o inciso XXII, do artigo 7º da Constituição da República, que determina a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e o inciso XXIII do mesmo dispositivo constitucional, que estabelece os adicionais remuneratórios em caso de trabalho realizado em ambiente insalubre, perigoso ou penoso. A princípio, há contradição quando uma norma busca a eliminação dos riscos ambientais e outra monetariza esses riscos, propiciando ganho adicional na remuneração em troca de prejuízo (potencial ou atual) à saúde do trabalhador.

Todavia, como aponta Feliciano, sempre existirá trabalho insalubre, penoso e perigoso em algumas atividades em virtude do atual grau de desenvolvimento tecnológico, que poderá ser implementado sob a égide do artigo 170 da Constituição Federal, ou até mesmo para o atendimento do interesse público primário, como exemplo as atividades de produção e transmissão de energia elétrica (Lei 7.369/85). Dessa forma, a diminuição máxima do agente perverso com sua conseqüente eliminação constitui a primeira finalidade do ordenamento jurídico, desobrigando o empregador do pagamento do adicional respectivo. Concomitantemente, a Constituição permite, diante da realidade do atual estágio tecnológico,

⁷² Cumpre enumerar as regras fundamentais para a solução de antinomias: critério cronológico, critério hierárquico e critério da especialidade.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

que em algumas atividades econômicas, a exposição do trabalhador ao agente prejudicial, mediante o pagamento de plus salarial. Defende-se, portanto, que haverá vedação ao trabalho perverso, exceto quando ela for necessária à sociedade, respeitando-se, assim, o princípio da livre iniciativa. A saída jurídica para a situação compreende a harmonização dos dois princípios contrapostos (direito ao meio ambiente do trabalho sadio e a livre iniciativa econômica), justificando a existência dos adicionais remuneratórios, cujo objetivo é incentivar que o empregador disponibilize equipamentos de proteção individual e coletivo, para diminuir e até excluir o ônus remuneratório, deixando de incentivar a prática da atividade insalubre, penosa e perigosa. Mesmo assim, sendo impossível a neutralização do risco, concede-se ao trabalhador uma compensação remuneratória em decorrência dos prejuízos provocados à sua saúde (FELICIANO, 2002).

Logo, a primeira conclusão dessa análise é a inexistência de antinomia entre os incisos XXII e XXIII do artigo 7º da Constituição da República. No mesmo sentido, Padilha aponta que “a interpretação constitucional deve observar os princípios da *unidade*, buscando evitar contradições, antinomias e antagonismos aparentes entre normas constitucionais, bem como, o da *máxima efetividade* que propicia a maior eficácia possível ao texto constitucional” (PADILHA, 2011).

Sendo assim, o pagamento dos adicionais remuneratórios não constitui monetarização do risco profissional ou a mercantilização da saúde do trabalhador, mas sua previsão pelo ordenamento jurídico deve ser interpretada como medida excepcional. Nessa linha, a doutrina já aponta que o pagamento do adicional deve ser transformado em repouso adicional, pois a redução da exposição aos agentes prejudiciais cumulada com maior repouso possibilitaria melhores chances de recomposição ao organismo humano (ANDRADE, 2003). Entretanto, cumpre lembrar que tal saída poderá enfrentar resistência por parte dos trabalhadores que terão sua renda reduzida ao final do mês. Portanto, a melhor solução apontada por Feliciano seria acrescentar os adicionais aos salários dos trabalhadores de forma proporcional ao período de exposição aos agentes perversos. Interessante lembrar que a redução da jornada não consiste na melhor saída para os casos de periculosidade, pois a “perversidade não está no desgaste ou na contaminação diária do organismo, mas tão somente no risco potencial (FELICIANO, 2002).

Nesse mesmo sentido, José Luiz Ferreira Prunes ensina que nos trabalhos perigosos a saúde do trabalhador não é prejudicada, pois inexistente qualquer alteração em seu organismo. O

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

pagamento do adicional de periculosidade ocorre em função do risco que o trabalhador está exposto, não sendo necessário que em algum momento ocorra o sinistro nas atividades laborais, que, todavia, pode ocorrer a qualquer momento. Já o trabalho insalubre causará prejuízos ao corpo do trabalhador que enfrentará alterações e anormalidades em suas funções orgânicas em decorrência dos efeitos da atuação das substâncias nocivas. O acréscimo salarial devido, dessa maneira, deve ser utilizado para compensar esses efeitos deletérios, possibilitando que a alimentação, vestuário ou mesmo medicamentos adquiridos possam restabelecer o desgaste sofrido (PRUNES, 2015, p. 710).

Assim, evidente que o pagamento do adicional de insalubridade deve ocorrer em situações excepcionais. Todo o sistema jurídico aqui analisado aponta no sentido de que, não existindo outros meios de impedir a realização do trabalho em condições insalubres, a última saída compreende o pagamento do adicional como maneira de atenuar o sofrimento e o desgaste do trabalhador exposto a tais formas de trabalho.

Mas permitir que o trabalhador esteja exposto a agente insalubre, como dispõe o artigo 7º, XXIII da Constituição Federal, mesmo em situações excepcionais, não seria inconstitucional por admitir prejuízos à saúde de um ser humano?

Para responder a indagação, importante mencionar entendimento defendido por Nahmias, segundo o qual não existe inconstitucionalidade desse dispositivo constitucional, pois ele não é hierarquicamente inferior a nenhum outro dispositivo do texto constitucional. Seu texto deve ser interpretado de forma sistemática, em harmonia com todas as outras normas constitucionais. Nessa linha, cumpre lembrar que os direitos fundamentais não são absolutos, e dentre eles, o direito ao meio ambiente saudável também é relativo. Assim, simultaneamente à defesa do meio ambiente saudável e da saúde do trabalhador, é necessário admitir que a exposição ao risco é inerente a algumas atividades profissionais em virtude do atual grau de desenvolvimento tecnológico de nossa sociedade (MELO, 2001, p. 78).

Entretanto, algumas distorções nesse modelo interpretativo são identificadas na legislação infraconstitucional, bem como são praticadas pelos empregadores ao enfrentarem o tratamento da matéria, conforme serão analisadas a partir de agora.

4. CONTEXTO NACIONAL E A INSALUBRIDADE

O primeiro trabalho científico que tratou a relação entre doença e atividades laborais foi publicado em 1700 com o título *De morbis artificum diatriba* escrita pelo médico italiano Bernardino Ramazzini. Todavia, no Brasil, apenas nos anos 30 o problema da insalubridade foi abordado, quando o texto da Constituição de 1934 proibiu o trabalho insalubre para menores de 18 anos e para as mulheres. Maior interesse houve a partir de 1940 quando foi criado o adicional para atividades insalubres com adicionais que variavam entre 10%, 20% e 40% do salário mínimo (OLIVEIRA, 1996, p. 139-140).

No entanto, as pesquisas nas áreas da higiene ocupacional, toxicologia e medicina do trabalho avançam no sentido de mostrar cada vez mais as dimensões dos danos à saúde do trabalhador e como muitos produtos nocivos não estão previstos nas listas oficiais ou são classificados com limites de tolerância impróprios.

Logo, a ação mais eficaz na luta contra os agentes agressivos é eliminá-lo. Entretanto, como isso não é tecnicamente possível em várias situações, ou economicamente viável em outras, a legislação admite que o agente insalubre seja somente neutralizado, com o intuito de proteger a saúde do trabalhador.

De acordo com a OIT, existem quatro maneiras principais de prevenção contra os agentes danosos a seguir listados em ordem decrescente quanto à sua eficácia: a) eliminação do risco; b) eliminação da exposição do trabalhador ao risco; c) isolamento do risco; d) proteção do trabalhador (OLIVEIRA, 1996, p. 214).

A primeira alternativa elencada pela OIT é a forma mais radical e mais eficaz de proteção à saúde do trabalhador. Como ocorre em outros países, a legislação brasileira determina como prioritárias ações de ordem geral, estabelecendo o uso de EPI como última opção, como se observa no texto do artigo 166 da CLT.

A segunda medida da OIT aponta que, não sendo possível a eliminação do risco, os empregados expostos devem ser deslocados, ou ter suas operações fracionadas em vários estabelecimentos para que os danos alcancem apenas um número mínimo de trabalhadores expostos diretamente.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

A terceira opção é similar à segunda, pois implica no isolamento da atividade de risco, por exemplo: criação de barreiras para deter a disseminação do agente, como o confinamento de áreas de trabalho.

Caso nenhuma das medidas forem possíveis, o último remédio é neutralizar o agente por meio do uso de EPI. Assim, apenas ocorrerá a neutralização quando o agente tem sua intensidade reduzida a limites toleráveis, que conforme item 15.1.5 da Portaria 3.214 do MTE de 1978 consiste na “concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante sua vida laboral”.

Todavia, a realidade nacional despreza a ordem de preferência apontada na legislação, sendo comum a utilização da última opção como primeira. Foram criados, nesse sentido, mais mecanismos para possibilitar o convívio com o agente agressivo e não para eliminá-lo. Portanto, opta-se por isolar o trabalhador que possui os sentidos reduzidos pelo uso incômodo dos equipamentos de proteção em vez de afastar o agente nocivo (OLIVEIRA, 1996, p. 2015).

Não fosse isso suficiente, essa opção mais utilizada pelos empregadores ainda expõe o trabalhador a agentes insalubres, o que lhes gera o direito à remuneração do adicional correspondente.

Mesmo assim, o Brasil não é o único país a remunerar o trabalho insalubre de forma diversa do trabalho em ambiente sadio. Nessa linha, cite-se que na Alemanha não é pago adicional de insalubridade, periculosidade ou penosidade, mas a exposição do trabalhador a locais de trabalho agressivos à sua saúde confere-lhe maior salário. O plus salarial é estabelecido mediante acordo entre sindicatos e entidades patronais de classe. Na Bélgica e na Holanda é autorizado o pagamento de adicionais apenas após todas as tentativas para eliminar ou neutralizar os riscos ambientais de trabalho terem sido frustradas. Nos Estados Unidos da América a legislação determina que todas as empresas têm obrigação de proporcionar ambiente de trabalho sadio e/ou diminuir sua agressividade, inexistindo previsão legal quanto ao pagamento de adicionais específicos e, no caso específico da realização de trabalho insalubre, o acréscimo salarial é tratado em convenção coletiva de trabalho. Na Itália a insalubridade e a periculosidade também não originam direitos a pagamento de adicionais.

A legislação estabelece a eliminação ou neutralização das agressões. Entretanto, as indústrias químicas do país incluem cláusulas sobre o tema nos contratos coletivos de

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

trabalho. O ordenamento jurídico do Japão determina a eliminação dos riscos insalubres ou perigosos, mas não é pago nenhum adicional específico por conta da exposição do trabalhador. Todavia, as atividades mais agressivas permitem variação salarial com maior salário para os trabalhadores empregados nessas atividades. No Reino Unido e em Portugal não existe tipificação de trabalho insalubre ou perigoso e também não é pago nenhum adicional por conta disso. Entretanto, há limites máximos de exposição a agentes insalubres que devem ser respeitados. Na Suíça há legislação apenas para a prevenção de doenças profissionais, sendo que as atividades insalubres e perigosas não geram a obrigação de pagamento de adicionais, exceto caso verificada a manifestação de doença profissional ou do trabalho (GONÇALVES DC; GONÇALVES IC; GONÇALVES EA, 2015, p. 389).

4.1. BUSCA POR UMA BASE DE CÁLCULO

A identificação de qual base de cálculo deverá ser utilizada para o cálculo do adicional de insalubridade sempre foi objeto de incontáveis disputas na jurisprudência dos tribunais. A posição que tende a prevalecer em virtude da súmula vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal⁷³ e dos recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho é que o salário mínimo deve ser a base de cálculo do adicional. O Tribunal Superior do Trabalho decidiu que:

O STF editou a Súmula Vinculante 4, segundo a qual -salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial-. Diante da lacuna legislativa daí decorrente, acerca da definição da base de cálculo do adicional de insalubridade, o Supremo Tribunal houve por bem preservar o salário mínimo como base de cálculo até que sobrevenha lei ou norma coletiva dispendo sobre a matéria; revigorando, assim, o art. 192 da CLT, em razão do qual

⁷³ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Súmula vinculante 4. Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1195>>. Acesso em: 20 maio 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

deve prevalecer a jurisprudência desta Corte adotada antes da edição da Súmula Vinculante 4.⁷⁴

Portanto, o entendimento jurisprudencial que prevalece hoje é a utilização do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade enquanto não for promulgada lei específica ou não existir norma coletiva que determine outra base de cálculo distinta do salário-mínimo.

A partir de agora, será abordado com um pouco mais de profundidade os argumentos favoráveis e contrários utilizados na fixação do salário mínimo como base de cálculo do pagamento da parcela.

Nesse contexto, a jurisprudência discute se o adequado seria a utilização do salário mínimo ou o salário contratual para integrar tal base de cálculo. Evidente que caso fixado o salário contratual como base de cálculo, o custo de exposição do trabalhador a agentes insalubres seria maior, o que desestimularia os empregadores a manterem tal situação. Mas esse não tem sido o entendimento preponderante da jurisprudência.

Inicialmente, a título de exemplificar a controvérsia envolvendo a fixação da base de cálculo do adicional de insalubridade, destaca-se crítica realizada por Eduardo Gabriel Saad ao acórdão publicado em meados de 1993 pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Recurso Ordinário n. 4.437) que estabeleceu o salário contratual como base de cálculo do adicional de insalubridade em virtude de o artigo 7º, XXIII da Constituição da República revelar a intenção do legislador constituinte de ressarcir o empregado mais condignamente pela perda da sua saúde a exemplo do que ocorria com o adicional de periculosidade.

Afirma o autor que o índice de letalidade dos trabalhadores expostos à insalubridade é “bem menor” que na periculosidade. Aponta, ainda, que após consultar vários industriais sobre o tema, houve unanimidade de opiniões de que no atual estágio da economia, “é impossível a utilização, em larga escala, de equipamentos modernos que não produzam elementos geradores de insalubridade em locais de trabalho ou que os gerem em quantidade que não ponha em risco a saúde do trabalhador.” E prossegue defendendo que o adicional de

⁷⁴ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. E-RR - 40400-20.2001.5.17.0003, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 04/04/2013; Data de Publicação: 12/04/2013. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=40400&digitoTst=20&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=003&submit=Consultar>>. Acesso em: 20 maio 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

insalubridade tendo como base de cálculo o salário contratual poderia onerar a produção brasileira “a ponto de tornar periclitante sua posição no mercado brasileiro” (SAAD, 2001, p. 199-203).

Em complemento, o autor apresenta conclusão que converge com a opinião de vários doutrinadores e estudiosos sobre o tema. Defende, portanto, que os adicionais de insalubridade e periculosidade possuem o objetivo de coagir os empregadores a manterem ambiente de trabalho saneado, na medida do possível e que a economia brasileira ainda não possui condições de onerar sua produção sem sacrificar sua posição no mercado internacional, sendo “desaconselhável” adotar base de cálculo “mais gravosa” para a insalubridade e periculosidade.

Tais argumentos, apesar de merecerem o devido respeito, não devem prosperar em virtude dos seguintes fatores. A doutrina converge para dois cenários em relação à diminuição dos riscos a que estão expostos os trabalhadores: a desejável, que constitui a finalidade de Constituição da República, e a tolerável, aplicada na hipótese de ser impossível tecnicamente a eliminação do risco, o que implica na redução (ou neutralização) dos riscos à padrões aceitáveis pela saúde humana. O equilíbrio entre os dois cenários é previsto no artigo 4º da Convenção 155 da OIT quando estabelece que compete ao empregador reduzir ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013).

Nessa linha, quando for impossível a redução dos riscos em virtude do desenvolvimento atual da técnica e da capacidade econômica do empreendimento, a saída consiste no pagamento dos adicionais remuneratórios. Por conta dessa ordem lógica das etapas a serem cumpridas para a redução dos riscos, os empregadores devem adotar a tecnologia mais recente disponível para preservar a saúde dos trabalhadores. Mas como aplicar esse dever aos pequenos empregadores que não possuem condições de arcar com os altos custos na implementação dessas medidas? Além disso, qual seria o limite da legitimidade desses empregadores atuarem colocando em risco a saúde de seus empregados? A saída é encontrar um ponto de harmonia entre capital e trabalho, ou seja, primar pela boa-fé e razoabilidade que permeiam as relações contratuais.

O que se infere do contexto constitucional é a necessidade de remoção paulatina dos agentes prejudiciais à saúde do trabalhador do ambiente de trabalho e, na sua impossibilidade, retribuir financeiramente o trabalhador. Todavia, em circunstâncias de risco extremo à vida e

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

dignidade do trabalhador, sendo o perigo inerente ao próprio negócio e impossível a sua eliminação, a solução deve ser a interrupção da continuidade do negócio, pois a defesa do ser humano deve se sobrepor à preservação do capital (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013).

Tal saída está amparada no princípio da prevenção que informa o direito ambiental. Assim, o princípio da prevenção possui como finalidade impedir a ocorrência de danos ao meio ambiente do trabalho em virtude de atividades que possam concreta ou potencialmente causar-lhe danos. Dessa forma, os riscos ou os agentes possíveis dos danos ambientais são conhecidos, competindo ao potencial poluidor e, residualmente, ao Poder Público, implementar as medidas preventivas cabíveis. Esse princípio pode ser identificado, a partir de 1930, inicialmente na Convenção da Basileia sobre Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Depósito (preâmbulo), Convenção da Diversidade Biológica (preâmbulo), Tratado de Maastrich sobre a União Europeia e o Acordo-Quadro sobre Meio Ambiente do Mercosul. Além desses, o princípio 14 da Declaração do Rio de Janeiro de 1992 impõe aos Estados o dever de prevenir a transferência a outros Estados de qualquer matéria ou atividade que provoque dano ambiental. O princípio 8 da mesma Declaração relaciona-se também com o princípio da prevenção, pois institui que os Estados têm a obrigação de diminuir e/ou eliminar modelos insustentáveis de produção e consumo, com o objetivo de alcançar o desenvolvimento sustentável, e a consequente elevação da qualidade de vida (CAMARGO; MELO, 2013, p. 63-64).

Pelas razões expostas, é possível encontrar caminho apto a sedimentar ponto de equilíbrio entre a busca de meio ambiente do trabalho saudável e o pagamento do adicional de insalubridade aos trabalhadores, garantindo simultaneamente o crescimento das atividades empresariais em benefício da economia e da criação de vagas de emprego.

4.2. INSALUBRIDADE, REFORMA TRABALHISTA E A COVID-19

As alterações na CLT promovidas pela Lei nº. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, foram e continuam sendo objeto de estudos pelos pesquisadores do Direito. Tantas mudanças ocorreram que é praticamente impossível avaliar se o conjunto da obra foi positivo ou não. Depende para quem e sob qual ponto de vista está-se observando.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Mesmo assim, é sempre oportuno lembrar que o Brasil foi colocado na lista dos vinte e quatro casos no mundo que a OIT considera como as principais violações às suas convenções (CHADE, 2018).

Além disso, no âmbito do direito material, Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues lembram que a lei ao ser aprovada em velocidade aniquiladora e desprovida de diálogo com a sociedade aparenta reproduzir, em parte, o roteiro do filme “De volta para o futuro”. Segundo os autores:

Tal como no filme da década de 1980, o protagonista e herói – no nosso caso o trabalhador brasileiro – seguia sua vida – já nada fácil – até ser perseguido por vilões que acabam fazendo com que ele volte ao passado. Após a viagem temporal, o herói fica preso no passado, lutando, com todas as forças, para voltar para o futuro. E o passado para nosso herói nunca foi fácil. A proteção dos seus direitos sempre foi coisa do futuro, mediante muita luta. A Reforma Trabalhista, baseada em pós-verdades, ou mentiras mesmo, transporta o trabalhador brasileiro para o passado. Ponto. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 21)

E continuam os autores afirmando que no presente, antes da aprovação da Lei n. 13.467/2017, a CLT não criava óbices para a expansão do número de empregos, como de fato ocorreu até 2014, da mesma forma que a CLT não atrapalhou a recente recuperação econômica do ano de 2017, em que pese o país ter vivido sua maior crise institucional e mesmo assim, as conquistas históricas relativas à limitação da jornada de trabalho e à proteção da saúde do trabalhador eram tidas como avanço e não como empecilho ao crescimento, raciocínio sustentado pelos empresários da época da Revolução Industrial e agora pelos empresários que defenderam a Reforma Trabalhista nos termos aprovados. A lei aprovada “pretensamente, buscou “modernizar” a CLT, em especial quanto ao controle de jornada de trabalho, não trouxe qualquer avanço ou modernização, protagonizando sim verdadeiro retrocesso social” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 21)

Especificamente em relação ao adicional de insalubridade, o artigo 611-A trouxe a seguinte redação:

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Em primeiro lugar, não se pode deixar de lembrar que em virtude do caput do artigo 7º da Constituição Federal, as partes na negociação coletiva não podem negociar condições de trabalho que piorem a condição social dos trabalhadores, pois o dispositivo estabelece que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Nesse sentido, importante trazer os comentários de Raimundo Simão de Melo sobre o tema:

Este é o parâmetro e norte para interpretação das novas regras trabalhistas: a norma, inclusive negociada, que veio para melhorar a condição social dos trabalhadores é válida porque está de acordo com a Constituição Federal; a norma que veio para piorar a condição social dos trabalhadores não é válida porque está em desacordo com a Constituição Federal (MELO, 2018).

O autor continua sua análise afirmando que o artigo 611-A da CLT, ao permitir o enquadramento da insalubridade e a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, via negociação coletiva, causa prejuízos aos trabalhadores e para as ações da Fiscalização do Trabalho, além dos danos à Previdência Social, pois ocorrerá a queda da remuneração e da arrecadação ao INSS. A permissão estabelecida pelo dispositivo em comento admite que condições estabelecidas como de grau máximo de insalubridade podem ser revertidas para grau mínimo (MELO, 2018).

Ainda lembra o autor que a lei deveria ter se preocupado em eliminar os ambientes insalubres, que prejudicam a saúde do trabalhador. No entanto, preferiu maquiar a situação e permitir a redução do pagamento do adicional ao empregado, “sem qualquer benefício para quem trabalha, com comprometimento da sua saúde nos ambientes insalubres” (MELO, 2018).

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Homero Batista afirma que o inciso XII do artigo 611-A “dificilmente obterá êxito”, pois o dispositivo estabelece “que a negociação coletiva estipule livremente o grau de insalubridade, em evidente contradição com o artigo 611-B, XVII”. Segundo o autor, a “ilegalidade desse inciso é flagrante e será perigoso que algum empregador avance nessa negociação para, ao depois, ver a cláusula invalidade e o pagamento da diferença do adicional determinado em decisão judicial”. (SILVA, 2019, p. 271)

Na mesma linha, o autor critica o inciso XIII do artigo 611-A da CLT ao permitir a fixação de horas extras, de forma remunerada ou compensada, em ambientes insalubres, desacompanhadas da autorização das autoridades competentes. Nas palavras de Homero,

justifica-se a celeuma em torno dessa prorrogação porque não se trata meramente de compensação ou banco de horas, mas de superexposição do trabalhador a agentes físicos, químicos e biológicos acima dos limites de tolerância. Esses limites – que são eles próprios controvertidos, porque são volúveis e apanham apenas um espectro de trabalhadores, e não aqueles hipersuscetíveis – são calculados mundialmente para jornadas de 8 horas no máximo, donde a inviabilidade de o empregado ficar exposto a esses agentes em períodos superiores. Por exemplo, a pressão sonora máxima que um trabalhador pode receber é de 85dB, para 8 horas; sua permanência nesse ambiente por 10 horas ou 12 horas gera surdez ocupacional, sendo absolutamente irrelevante se ele vai desfrutar folga no dia seguinte ou na outra semana. Diante dessas premissas, consideramos inconstitucional a liberação irrestrita das horas extras em ambiente insalubre, ainda que pela negociação coletiva, por ser matéria infensa a essa autonomia e por estar em colisão com os propósitos constitucionais de redução de acidentes de trabalho (art. 7º, XXII) (SILVA, 2019, p. 271).

Em que pese essas considerações, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal apresenta tendência de validar normas coletivas restritivas de direitos trabalhistas previstos no texto constitucional ou na CLT (CARNEIRO, 2017). Assim, em uma conjuntura de desemprego e crise econômica, a possibilidade de enquadramento da insalubridade por meio de norma coletiva tende a ser aceita pelo Supremo Tribunal Federal.

Dessa forma, impossível não registrar que as possibilidades trazidas pelos incisos XII e XIII do artigo 611-A da CLT estimulam a precarização do meio ambiente do trabalho,

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

expondo o trabalhador a maiores riscos contra sua saúde e sua vida. Além disso, caso a jurisprudência valide a possibilidade de enquadramento da insalubridade via negociação coletiva, haverá consequências deletérias ao sistema público de saúde e previdência social do país, na medida em que sindicatos dotados de pouca ou quase nenhuma representatividade, como é a maioria das entidades sindicais no país hoje, não terão força suficiente para se contraporem à pressão exercida pelas empresas de aumentar seus ganhos a partir da diminuição de parcelas pagas a seus trabalhadores. Logo, não demorará muito para que ocorra o aumento de casos de doença, morte e invalidez prematuras em virtude da maior exposição a agentes insalubres.

Portanto, a reforma trabalhista trazida pela Lei 13.467/2017, especificamente quanto à possibilidade de previsão de enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação da jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes, via negociação coletiva, representa um retrocesso aos avanços já alcançados pela legislação nacional e internacional de proteção ao meio ambiente do trabalho contra a exposição dos trabalhadores a agentes insalubres.

Um último comentário merece ser acrescido quanto às alterações inseridas pela Lei 13.467/2017 relacionadas ao adicional de insalubridade e a permanência da trabalhadora em ambientes insalubres durante a gestação.

Em sua redação original trazida pela Reforma Trabalhista, o artigo 394-A da CLT admitia que mulheres gestantes poderiam desempenhar suas atividades laborais em ambiente insalubre em grau mínimo e médio desde que não apresentassem atestado médico afastando-as do exercício das atividades. Na mesma linha, o dispositivo permitia que mulheres poderiam desempenhar suas atividades laborais em ambiente insalubre de qualquer grau durante a lactação desde que não apresentassem atestado médico afastando-as do exercício das atividades.

No entanto, de maneira surpreendentemente positiva, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar a Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5938 proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, decidiu, por maioria, em maio de 2019, pela inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” existente nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT. O Tribunal reconheceu a necessidade de ser efetivada a proteção dos direitos sociais da mulher, bem como a proteção ao recém-nascido, permitindo seu pleno

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre, conforme determina artigo 227 da Constituição da República.⁷⁵

Após a decisão do Supremo Tribunal Federal, portanto, o artigo 394-A da CLT estabelece que as trabalhadoras gestantes e em lactação devam ser afastadas das atividades consideradas insalubres em qualquer grau. Não há mais a necessidade de consulta a um médico para avaliar se a trabalhadora merece ou não o afastamento das atividades insalubres. Sendo insalubre, a gestante e a lactante serão afastadas do exercício dessas atividades.

Em relação aos efeitos provocados pela disseminação do coronavírus no ambiente de trabalho, Luciano Martinez e Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, ao responderem questionamento sobre a possibilidade de a pandemia do coronavírus ser evento suficiente para classificar o meio ambiente do trabalho como insalubre em virtude da existência de possíveis agentes biológicos insalubres, os autores defendem que não há “uma insalubridade ou mesmo uma condição de risco que incida específica e unicamente no meio ambiente do trabalho. O que há, na verdade, é um risco absolutamente difuso, que se manifesta em todo o meio social em decorrência da interação humana” (MARTINEZ, SANTOS JÚNIOR, 2020, p. 263).

Especificamente quanto aos trabalhadores da área da saúde, Ricardo Calcini e William Hilgemberg entendem que:

(...) algumas atividades que outrora não possuíam nenhum risco, em virtude da pandemia se tornaram atividades de alto índice de contaminação em decorrência do nível de aglomeração no ambiente, do grau de interação direta e indireta entre as pessoas, bem como da chance de haver pessoas com a infecção pelo novo coronavírus no local de trabalho.

A exposição a doença infectocontagiosa da COVID-19, configurada como agente biológico, de acordo com a NR-15, é o fato gerador do adicional de insalubridade aqui tratado (...)

No caso de estabelecimento de saúde, onde já havia o pagamento do adicional de insalubridade, evidente a elevação do seu grau para profissionais de saúde que passaram a ter um risco de contágio muito maior em virtude da exposição laborativa (CALCINI, HILGEMBERG, 2020).

⁷⁵ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 5938. Relator Ministro Alexandre de Moraes, Julgamento:

29/05/2019, Publicação: 23/09/2019. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5938&processo=5938>>.

Acesso em: 22 maio 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Todavia, para os trabalhadores que não atuam diretamente na área da saúde, os autores entendem que “se ausentes os cuidados necessários, ou se houver a insuficiência de medidas de proteção a saúde dos trabalhadores, surge para os trabalhadores o direito de recebimento do adicional de insalubridade” (CALCINI, HILGEMBERG, 2020).

Em relação aos profissionais da área da saúde, é interessante o fundamento apresentado pelo estudo de Ricardo Calcini e William Hilgemberg, pois eles já são naturalmente expostos a agentes insalubres biológicos ensejadores do pagamento do adicional de insalubridade, conforme os graus estabelecidos na NR 15 da Secretaria do Trabalho pertencente ao Ministério da Economia. Com a disseminação do coronavírus nos ambientes hospitalares, evidente que tais profissionais estão sujeitos a maior risco de contágio com o agente biológico responsável pela COVID-19, fato que justifica a elevação do grau de insalubridade já existente.

No entanto, em relação aos trabalhadores que não pertencem à área da saúde, fica difícil defender que eles tenham direito ao adicional de insalubridade em razão de exposição a agente insalubre biológico causador da COVID-19, pois o texto da NR 15 é bastante restritivo quanto às situações fáticas ensejadoras do direito ao pagamento do adicional, *in verbis*:

Relação das atividades que envolvem agentes biológicos, cuja insalubridade é caracterizada pela avaliação qualitativa.

Insalubridade de grau máximo:

Trabalho ou operações, em contato permanente com: - pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados; - carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos e dejeções de animais portadores de doenças infecto-contagiosas (carbunculose, brucelose, tuberculose); - esgotos (galerias e tanques); e - lixo urbano (coleta e industrialização).

Insalubridade de grau médio:

Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagioso, em: - hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados); - hospitais, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao atendimento e tratamento de animais (aplica-se apenas ao pessoal que tenha contato com tais animais); - contato em laboratórios, com animais destinados ao preparo de soro, vacinas e outros produtos; - laboratórios de análise clínica e histopatologia (aplica-se tão-só ao pessoal técnico); - gabinetes de autópsias, de anatomia e histoanatomopatologia (aplica-se somente ao pessoal técnico); - cemitérios (exumação de corpos); - estábulos e cavalariças; e - resíduos de animais deteriorados.

Dessa forma, tendo em vista a necessidade imperiosa de assegurar meio ambiente de trabalho seguro e sadio a todos os trabalhadores, os empregadores devem investir constantemente nos equipamentos e protocolos de prevenção contra a disseminação do coronavírus, especialmente nos locais onde há aglomeração de pessoas.

Entretanto, para os trabalhadores que não atuam na área da saúde, a NR 15 da Secretaria do Trabalho pertencente ao Ministério da Economia não abriga possibilidade de enquadramento da exposição ao coronavírus como situação apta a gerar direito ao pagamento de adicional de insalubridade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões e apontamentos realizados evidenciaram o tratamento dispensado pela legislação e jurisprudência brasileira ao pagamento do adicional de insalubridade. Demonstrou-se o tratamento que as normas internacionais dispensam ao trabalho exposto a agentes insalubres e de que forma os operadores do Direito no Brasil podem atuar para buscar uma interpretação que garanta o maior grau de proteção possível à saúde do trabalhador, sem esquecer-se da inexistência de direitos absolutos em nosso ordenamento jurídico.

Em que pese o retrocesso trazido pela Lei nº. 13.467/2017, não se pode negar a relevância que a rede de proteção criada pelas demais normas de proteção ao meio ambiente do trabalho atribui à preservação da saúde do trabalhador. Amparado, assim, no princípio da prevenção, o trabalho em condições insalubres deve ser permitido apenas quando a atividade

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

laboral é imprescindível à sociedade. Não há que se sustentar aqui os gastos que a empresa terá para diminuir ou eliminar a exposição do trabalhador à nocividade dos agentes insalubres. Argumentos dessa natureza são falhos e expõem apenas sua fragilidade diante do caráter fundamental que assume a saúde humana.

Logo, mesmo diante de toda a proteção jurídica criada em torno da saúde do trabalhador, podem existir atividades laborais que exijam a exposição humana a agentes nocivos. Todavia, essa situação apenas pode ocorrer após esgotadas todas as tentativas de eliminação dos riscos à saúde do trabalhador, pelo empregador e também pelo Poder Público. Na busca dessa neutralização dos riscos, não se deve considerar o valor econômico das iniciativas, pois caso um empreendimento não consiga manter-se funcionando em virtude dos altos custos suportados para a eliminação dos riscos à saúde do trabalhador, deve-se optar pelo encerramento da atividade empresarial.

Se existe tecnologia que garanta a eliminação dos efeitos nocivos à saúde do trabalhador no desenvolvimento de uma atividade laboral, essa tecnologia deve ser utilizada. Caso não exista mecanismos ou equipamentos que eliminem os riscos à saúde de trabalhador, o trabalho humano deve ser permitido, com o pagamento do respectivo adicional. Todo esse esforço justifica-se somente pela necessidade de privilegiar a proteção à saúde daqueles que necessitam do trabalho para sobreviverem com dignidade.

Portanto, toda a rede de proteção criada pelo Direito do Trabalho está sendo aplicada ao permitir-se que o ser humano desenvolva essa espécie de trabalho perverso, desde que sejam observadas todas as condições e gradações expostas no presente estudo. Não há motivo, assim, para entender que o trabalho insalubre represente alguma espécie de sofrimento ou punição ao trabalhador.

Especificamente quanto ao coronavírus, os empregadores devem assegurar meio ambiente do trabalho seguro e sadio a todos os trabalhadores, investindo constantemente nos equipamentos e protocolos de prevenção contra a disseminação do vírus, especialmente nos locais onde há aglomeração de pessoas. Ademais, pelos fundamentos apresentados, não é possível defender que os trabalhadores que não atuam na área da saúde tenham direito ao adicional de insalubridade em razão de exposição ao vírus.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Lourenço. O adicional de insalubridade como instrumento de monetização da saúde do trabalhador. *Revista Ltr*, vol. 67, n.08, agosto/2003, pp. 952-960.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 6ª edição. Brasília: Editora Universidade de Brasília. 1995.

CALCINI, Ricardo. *HILGEMBERG, William*. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/336884/a-insalubridade-decorrente-da-exposicao-ao-covid-19>>. Acesso em: 13.jan.2021.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de. MELO, Sandro Nahmias. *Princípios de direito ambiental do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2013.

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. Sobre a possibilidade de enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva. Análise crítica da previsão contida no art. 611-A, XII, da CLT. In *A Reforma Trabalhista e seus Impactos*. MIESSA, Élisson. CORREIA, Henrique (orgs.). Salvador: Juspodivm, 2017. pp. 743 – 776.

CHADE, Jamil. Por reforma trabalhista, OIT coloca Brasil em 'lista suja' de violações. *Estadão*, 28 maio 2018. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,por-reforma-trabalhista-oit-coloca-brasil-em-lista-suja-de-violacoes,70002327317.amp>>. Acesso em: 28 maio 2020.

COSTA, Aline Moreira. GONÇALVES, Leandro Krebs. ALMEIDA, Victor Hugo. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In *Direito Ambiental do Trabalho: Apontamentos para uma teoria geral*. Vol. 1. São Paulo: Ltr, 2013, pp. 123-142.

GONÇALVES, Danielle Carvalho. GONÇALVES, Isabelle Carvalho. GONÇALVES, Edwar Abreu. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*. 6ª edição. São Paulo: Ltr, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Tutela inibitória em matéria labor ambiental. *Rev. TST*, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011.

_____. Meio ambiente do trabalho (aspectos gerais e propedêuticos). *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 20, 2002, pp. 160 – 203.

JUNIOR, Francisco Milton Araújo. A monetização do trabalho, antinomia constitucional e a base de cálculo do adicional de insalubridade. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, v. 41, n. 81, jul/dez 2008. pp. 65-78.

MARTINEZ, Luciano. SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. O dever de acomodação razoável em favor dos empregados imunodeficientes nos tempos de coronavírus. In *O Direito*

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

do Trabalho na crise da COVID-19. BELMONTE, Alexandre Agra. MARTINEZ, Luciano. MARANHÃO, Ney (coords.). Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 257 – 277.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5ª edição. São Paulo: Ltr, 2013.

_____. Aspectos da Reforma Trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. *In Reforma Trabalhista*. TREMEL, Rosângela. CALCINI, Ricardo (orgs.). Campina Grande: EDUEPB, 2018, pp. 707 – 733.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: Ltr, 2001.

_____; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)*. São Paulo: LTr, 2018.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. DUTRA, Renata Queiroz. *Centralidade da pessoa humana na Constituição versus centralidade do cidadão trabalhador: o desafio de reler o trabalho a partir da Constituição Federal de 1988*. In Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional. São Paulo: Saraiva, 2014, pp. 553-588.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 1996, pp. 139-140.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho – tirando partido de 100 anos de experiência*. Genebra, 2019.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 79, n. 4, out. 2013.

_____. Meio ambiente do trabalho equilibrado: um direito fundamental do trabalhador. *In Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014, pp. 505-528.

_____. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011. pp. 231 – 258.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Trabalho perverso*. vol. II. Curitiba: Editora Juruá, 2015.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

SAAD, Eduardo Gabriel. *O trabalhador brasileiro e a OMC: a insalubridade e a Constituição Federal*. LTr: legislação do trabalho. suplemento trabalhista. São Paulo. v.37. n.38. p.199-203. 2001.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Supremo tribunal federal*. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br>>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br>>.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA CONTAMINAÇÃO DOS TRABALHADORES PELO CORONAVÍRUS

André Araújo Molina⁷⁶

Sumário. 1. Introdução. 2. Multiplicidade das consequências jurídicas decorrentes dos acidentes e das doenças ocupacionais. 3. Consequências previdenciárias. 4. Responsabilidade civil do empregador. 5. Meio ambiente do trabalho. 6. Atividade de risco. 7. Conclusões.

INTRODUÇÃO

O art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal afirma que é direito dos trabalhadores o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa, cuja disposição batizou como garantia, além da proteção previdenciária, a possibilidade de ressarcimento mediante o ajuizamento de ação de responsabilidade civil para perseguir as indenizações por danos pessoais e patrimoniais decorrentes do acidente de trabalho ou da doença ocupacional, cuja competência da Justiça do Trabalho foi definida pelo art. 114, VI, da Carta Política, com a redação dada pela EC n. 45 de 2004 (Súmula Vinculante n. 22 do STF⁷⁷), ainda que a ação seja proposta pelos herdeiros do trabalhador, eventualmente, falecido, em razão do acidente ou da doença laboral⁷⁸.

Nesse contexto constitucional de dupla proteção – previdenciária e civil – poderá ocorrer o atendimento, autônomo ou recíproco, dos requisitos próprios para desencadear um

⁷⁶ Professor Titular da Escola Superior da Magistratura Trabalhista de Mato Grosso (ESMATRA-MT), Pós-Doutor em Direito do Trabalho (USP), Doutor em Filosofia do Direito (PUC-SP), Mestre em Direito do Trabalho (PUC-SP), Bacharel em Direito (UFMT), Juiz do Trabalho Titular no TRT da 23ª Região (Mato Grosso) e Titular da Cadeira n. 11 da Academia Mato-Grossense de Direito (AMD).

⁷⁷ “A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da EC 45/2004.” (SV n. 22).

⁷⁸ STF – Plenário – RE 600.091 – Repercussão Geral – Rel. Min. Dias Toffoli – DJE 15.08.2011.



O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

ou ambos os sistemas de proteção dos trabalhadores em face dos acidentes de trabalho ou das doenças ocupacionais, o que, em tese, pode verificar-se na hipótese fática de contaminação do empregado que for exposto ao coronavírus (SARS-CoV-2), em razão do ambiente de trabalho em que desenvolve as suas atividades profissionais.

2. MULTIPLICIDADE DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DECORRENTES DOS ACIDENTES E DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS

O fato social único do acidente de trabalho ou da doença ocupacional sofridos pelo trabalhador é considerado relevante juridicamente pelo legislador em várias perspectivas, resultando consequências jurídicas diversas. O legislador entendeu que o sinistro é relevante para o direito trabalhista, o direito previdenciário, o direito civil, o direito tributário, o direito administrativo, o direito securitário e o direito penal.

Em outras palavras, podemos dizer que um único fato social (doença), quando eleito e positivado pelo legislador, dará origem a diversos elementos (dispositivos legais ou textos normativos) do ordenamento jurídico. Em cada um desses ramos jurídicos a idêntica hipótese fática será integrante de normas jurídicas diferentes, com a prescrição de condutas diversas, cuja violação gerará consequências jurídicas também diversas, instaurando relações jurídicas díspares, tendo multifacetados sujeitos-de-direito.

Segue que a doença ocupacional de um trabalhador é hipótese fática que implica consequências trabalhistas (suspensão ou extinção do contrato de trabalho, recolhimento de FGTS, pagamento de verbas rescisórias etc.), previdenciárias (pagamento de benefícios ao segurado ou seus dependentes), civis (responsabilidade), tributárias (aumento da alíquota do SAT), administrativas (lavraturas de autos de infração, com a imposição de multas, caso alguma obrigação administrativa tenha sido violada), penais (cometimento de crime de lesões corporais, por exemplo), sem falar da possibilidade da relação securitária, caso o empregador tenha contratado, por imposição de norma coletiva ou espontaneamente, seguro privado em benefício dos seus trabalhadores.

Cada uma das consequências jurídicas diferentes que decorrem do mesmo fato é recortada e recolhida pelo legislador em veículos distintos, no caso na Constituição, na CLT, na Lei n. 8.213/1991, no Código Civil, no Código Penal, na legislação ordinária extravagante etc., cada uma com requisitos diferentes, nada obstante a hipótese fática seja sempre a mesma.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Revela-se, evidente, que não são os mesmos os requisitos para o reconhecimento das responsabilidades civil, trabalhista ou criminal. É o Código Civil, em essência, a CLT e o Código Penal, respectivamente, quem ditarão os requisitos para instauração dessas distintas relações jurídicas e a imputação das suas particulares consequências.⁷⁹

3. CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS

O direito previdenciário, por meio da Lei n. 8.213/1991, instaura várias relações jurídicas entre o trabalhador-segurado e o INSS, entre os dependentes e o INSS e, em casos pontuais, entre os empregadores e o INSS. Uma única relação jurídica é instaurada pela lei previdenciária entre os trabalhadores e os empregadores: a hipótese do artigo 118, quando havendo acidente ou doença ocupacional, com recebimento de auxílio-doença acidentário, haverá garantia provisória de emprego (“estabilidade”).

O art. 19 da citada lei fixa os requisitos para o reconhecimento dos acidentes de trabalho típico, o art. 20 para as doenças ocupacionais e o art. 21 dita as hipóteses de acidente de trabalho por equiparação, ocasiões em que haverá responsabilidade do INSS pela quitação do benefício previdenciário. De outro lado, excepciona hipóteses, que não serão consideradas como doenças do trabalho, entre elas a “doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolve, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.” (art. 20, § 1º, “d”).

Verifica-se que a legislação previdenciária, em regra, não considera a doença de natureza endêmica como ocupacional, justamente pela impossibilidade de se dividir se a sua contaminação se deu em razão do trabalho ou fora dele, pelo simples fato de o trabalhador, também, habitar a região onde a contaminação tem-se alastrado.

Entretanto, caso ocorra a comprovação de que a contaminação ocorreu em razão do trabalho prestado, pelo contato direto com o agente infectante, também para fins previdenciários, a doença terá atendido os requisitos especiais para a incidência da proteção pelo INSS, como poderá ocorrer com a contaminação dos trabalhadores pelo coronavírus, principalmente com os profissionais que estão trabalhando em contato permanente com a população, estando suscetíveis ao contágio.

⁷⁹ Para maiores aprofundamentos, consultar: MOLINA, André Araújo. O nexos causal nos acidentes de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, ano 76, n. 12, p. 1421-1432, dezembro 2012.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Podemos concluir, em relação ao direito previdenciário, que a contaminação dos trabalhadores pelo coronavírus, pela simples condição de cidadãos que habitam as regiões em que a SARS-CoV-2 tomou proporção pandêmica, não enseja a caracterização como doença ocupacional. Contudo, caso haja prova de que o contágio é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho que desenvolve, quando há nexos causal direto, haverá o enquadramento como doença ocupacional, para que o trabalhador receba o benefício previdenciário do auxílio-doença acidentário do INSS, tenha o contrato de trabalho suspenso, mas como a manutenção dos recolhimentos do FGTS, bem como, após o retorno, desfrutará da proteção da garantia provisória de emprego pelo prazo de 12 meses.

Tal poderá ocorrer, principalmente, com os trabalhadores que foram mantidos em atividade durante a pandemia, em contato direto com o público, como profissionais de saúde, atendentes de hospitais, clínicas e laboratórios, mas também profissionais de outras áreas, que estão em contato com a população, tais como os motoristas de transporte coletivo, operários da construção civil, empregados em fábricas de alimentos etc., principalmente quando a eles não foram fornecidos os equipamentos de proteção individual adequados.

O nexo causal previdenciário estará configurado quando o trabalhador infectado comprovar, por exemplo, que atendeu doentes nos hospitais e clínicas, que teve contato com muitas pessoas ou que outros colegas que com ele trabalhou e conviveu testaram positivo para o coronavírus.

Devemos trabalhar, em casos tais, com a lógica das probabilidades, na medida em que, pela própria natureza altamente contagante da doença e o seu período de latência antes do aparecimento dos primeiros sintomas, é quase impossível a determinação matemática de qual o local e quando ocorreu a contaminação. Porém, tal impossibilidade fático-científica de precisar o contexto exato do contágio não pode afastar o direito à caracterização, quando se comprovar nos autos que, provavelmente, o contágio se deu no ambiente de trabalho, como consequência das condições em que o trabalho era prestado.

4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Independentemente se atendidos os requisitos do art. 20 da Lei n. 8.213/1991, com a consequente caracterização da contaminação do trabalhador pelo coronavírus como doença ocupacional para fins previdenciários, certo é que, na forma do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, também poderá ocorrer a responsabilização do empregador caso sejam

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

preenchidos os requisitos específicos do sistema de responsabilidade civil, cujos requisitos clássicos são o ato lesivo, o nexo causal, a culpa em sentido amplo e o dano.

O primeiro dos requisitos gerais de responsabilidade civil subjetiva é o ato lesivo ou a conduta do causador do dano, na linha do art. 186 do Código Civil. Referido dispositivo exige a atuação humana (ação ou omissão) que viole direito e cause danos a outrem, quando deve-se investigar sobre a voluntariedade ou culpa, essa nas modalidades de negligência, imperícia ou imprudência, bem como a antijuridicidade da conduta.

O art. 187 do Código Civil avança para dar uma definição complementar de ato ou conduta ilícita, como aquela praticada no exercício de um direito, mas que ao assim fazer, o seu titular excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé objetiva ou pelos bons costumes (abuso de direito).

Na responsabilidade civil por doença ocupacional muito dificilmente teremos a modalidade da conduta humana dolosa, na medida em que, em regra, nenhum empregador quer, intencionalmente, que o trabalhador sofra um infortúnio laboral. Na imensa maioria dos casos o que há é a conduta culposa do empregador ou dos seus prepostos, que normalmente deixam de cumprir as normas de proteção de saúde e segurança do trabalhador, violando o art. 157 da CLT, em conduta omissiva e antijurídica.

Fica muito clara a identificação do ato lesivo ou da conduta omissiva nas doenças ocupacionais quando o empregador não atende todas as normas de saúde e segurança, como são as normas regulamentadoras do antigo Ministério do Trabalho, quando o empregador não orienta os trabalhadores sobre os riscos inerentes às suas funções (art. 157 da CLT), quando não implanta os programas de PPRA, PCMSO, LTCAT etc., quando não fornece e fiscaliza o uso dos equipamentos de proteção individuais e coletivos.

No caso da contaminação pelo coronavírus, o requisito do ato lesivo será atendido pela comprovação da omissão do empregador em tomar as medidas de proteção, individual e coletiva, dos seus trabalhadores, que ficaram suscetíveis ao contágio, principalmente nos casos em que não houver fornecimento dos equipamentos de proteção adequados.

Também há que se verificar a presença do nexo de causa e efeito entre o ato ilícito praticado e o dano sofrido (nexo causal). A verificação concreta de que o ato ilícito (culposo, doloso ou resultante de uma atividade objetivamente considerada) foi o desencadeante do dano ou prejuízo. Há hipóteses de responsabilidade civil sem culpa – na modalidade objetiva – assim como há autores que estudam a possibilidade de responsabilidade mesmo sem a

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

prática de atos ilícitos, entretanto não há dever de indenizar sem a comprovação do nexo de causalidade, em quaisquer das modalidades de responsabilidade civil.

O sistema brasileiro de responsabilidade civil, quanto ao requisito do nexo causal, adotou a teoria da causalidade direta e imediata ou da interrupção do nexo causal, para a qual deve o observador investigar se o dano é decorrência direta da conduta ilícita apontada como a sua causadora. Apenas a resposta afirmativa instaura a relação causal imprescindível para a responsabilização civil.

Na hipótese do coronavírus, o nexo causal estará provado se o empregado doente demonstrar que contraiu a enfermidade em razão da conduta omissiva do empregador que não lhe proporcionou um ambiente de trabalho seguro, com a entrega dos equipamentos efetivos para a sua proteção individual e, por isso, acabou contraindo o vírus em razão do contato com outras pessoas infectadas ou com o público em geral, que a atividade o expunha.

Já a culpa em sentido amplo, englobando a culpa e o dolo, pode ser conceituada como a consciente e intencional conduta do agente que pratica um ato que acaba causando um dano à vítima. Na culpa, a conduta é consciente, mas o resultado é involuntário, decorrência da falta de cautela, atenção ou cuidado do agente ofensor, tecnicamente conceituada como imprudência, negligência ou imperícia.

Especificamente, em relação às doenças ocupacionais, a prova da conduta culposa do empregador é configurada com a violação do art. 157 da CLT, que determina que incumbe às empresas, entre outras obrigações, cumprir e fazer cumprir as normas de proteção do trabalhador e instruir os empregados quanto às precauções que devem tomar no sentido de evitar acidentes e contraírem as doenças.

Assim, quando o empregador descumpre as normas regulamentadoras (NR's), quando não realiza treinamento adequado, quando não fornece e fiscaliza o uso correto dos equipamentos de proteção individual, estará violando o mandamento do art. 157 da CLT e, por isso, agindo com culpa (negligência), caso o trabalhador venha a ficar doente, atraindo a sua responsabilidade pelo dever de indenizar.

O último requisito, o dano, pode ser conceituado como a lesão ao patrimônio de uma pessoa, a violação do conjunto de bens e direitos de que é titular, a violação a interesses juridicamente protegidos, razão pela qual afirmamos que a referida violação repercute sobre a vítima podendo atingir os seus interesses patrimoniais ou extrapatrimoniais.

Na experiência nacional, as repercussões patrimoniais são conhecidas como danos materiais e as extrapatrimoniais como danos morais. Essa experiência dogmática foi recolhida

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

pela Constituição Federal, no art. 5º, V e X, e no art. 186 do Código Civil, onde o legislador utiliza as expressões danos materiais e danos morais. Especificamente no art. 5º, V, da Carta, o constituinte acrescentou os danos à imagem, o que levou a doutrina e a jurisprudência a reconhecer os danos estéticos como uma espécie autônoma de dano (Súmula n. 387 do STJ).

Logo, a contaminação do trabalhador pelo coronavírus, decorrente de ato lesivo e conduta culposa do empregador, que não lhe concedeu condições seguras de trabalho, deverá ensejar a sua responsabilização pelos danos materiais. O art. 950 do Código Civil é bastante claro em dividir os danos materiais em pelo menos três espécies: danos emergentes, lucros cessantes e pensionamento, em cuja disposição estão contidos os conceitos de cada um deles:

Art. 950. Se dá ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Os danos emergentes serão a soma de todas as despesas diretas que o ato ilícito causou, englobando as despesas já realizadas (consolidadas), como o custeio do atendimento, internações, cirurgias, sessões de fisioterapia, remédios, assim como as despesas que ainda precisarão ser realizadas (danos emergentes futuros), seja porque o trabalhador contaminado não teve condições de fazê-las, seja porque ainda as lesões não estão consolidadas quando do ajuizamento da ação de responsabilidade civil. Nas despesas do tratamento, comumente, há ordem judicial para o empregador custear cirurgia reparadora, próteses, pagamento mensal do plano de saúde enquanto durar o tratamento, entre outras possibilidades.

A segunda modalidade de danos materiais são os lucros cessantes, equivalente ao valor da perda remuneratória do doente, no período do tratamento médico ou convalescença, justamente o período em que ele não receberá remuneração do empregador, porque o contrato estará suspenso. Nesses casos, no período da convalescença – antes do retorno às atividades, com a alta médica e suspensão do auxílio-doença acidentário –, há espaço para condenação do empregador em lucros cessantes, equivalente ao valor da diferença da remuneração líquida real, recebida antes da doença, e o valor recebido a título de benefício previdenciário, tudo de modo a manter o padrão de vida.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Há vozes, ainda majoritárias, na jurisprudência e na doutrina, que não admitem a dedução dos valores recebidos do INSS, na medida em que teriam natureza jurídica distinta e custeio por parte do próprio trabalhador, de modo que o valor da condenação judicial nos lucros cessantes seria o equivalente do total da remuneração recebida pelo trabalhador antes da doença e por todo o tempo que durar o tratamento (atestado médico – convalescença).

Importante sublinhar que o valor dos lucros cessantes deverá considerar todos os rendimentos do trabalhador, no período em que estiver sem condições de trabalhar, não só a remuneração paga pelo empregador, responsável pela doença, para tanto basta imaginar o caso de uma enfermeira que trabalha em dois hospitais diversos, mas é contaminada em um deles, pela falta de equipamento de proteção, resultando que ficará internada pelo período de 30 dias, sem poder trabalhar (ambos os contratos suspensos), sem recebimento de salários em ambos os empregos, de modo que o valor da condenação em lucros cessantes, em desfavor do empregador responsável pela doença, deve englobar o total dos seus rendimentos líquidos mensais, que resulta da somatória salarial de ambos os empregos.

Superado o lapso da convalescença, quando são devidos os lucros cessantes, pode ocorrer de o doente restabelecer completamente a sua saúde e capacidade de trabalho, quando então terá alta médica, submeterá ao exame de retorno e o contrato de trabalho voltará a ser executado normalmente, com a retomada da prestação dos serviços. Contudo, pode ocorrer casos em que, com a conclusão do tratamento médico, o trabalhador tem alta médica, porém a sua capacidade de trabalho ficou comprometida, de forma definitiva, ocasião em que passará a ser devida a última espécie dos danos materiais, que é o pensionamento.

A pensão será cabível em todas as vezes que, concluído o tratamento médico, verificar-se, por perícia médica oficial no processo judicial, que o doente teve redução de sua capacidade para o trabalho, considerando a sua profissão específica e a função para a qual fora contratado, independentemente de readaptação previdenciária. Também pode ocorrer de a redução da capacidade de trabalho ser parcial, quando o laudo médico deverá estimar qual o percentual dessa redução, para a sua função específica, a propiciar que o juiz fixe o valor da pensão mensal de forma proporcional à redução da sua capacidade. Por fim, nos casos em que o trabalhador infectado pelo coronavírus vier a falecer, os seus dependentes é que, no caso, terão direito ao pensionamento mensal, no valor equivalente aos alimentos que o morto os devia, em geral, equivalente a 2/3 dos seus rendimentos líquidos, que será dividido entre os seus dependentes, de forma proporcional.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

De outro lado, os danos extrapatrimoniais também devem ser reparados, como os danos morais do trabalhador contaminado, os danos estéticos e os danos existenciais⁸⁰.

Dentro do conceito objetivo-constitucional do dano moral, estaria ele configurado quando a dignidade humana de um dos sujeitos da relação jurídica fosse violada de forma antijurídica pela conduta do outro, afrontando diretamente os substratos constitucionais e internacionais que compõe a dignidade da pessoa humana, como a liberdade, igualdade, solidariedade e a integridade psicofísica⁸¹, além dos mesmos direitos decorrentes da dignidade e vistos pela perspectiva do direito civil, como os direitos da personalidade garantidos pelo sistema, como a honra, a intimidade, a identidade pessoal⁸², o nome etc., independentemente de prova material das repercussões internas da violação sobre a vítima, que podem até ser consequências, mas não causas.

Especificamente nos casos de doenças ocupacionais, necessariamente, tais eventos pressupõe a violação da integridade psicofísica da vítima do evento, ensejando, diretamente, a condenação na indenização por danos morais.

Já os danos estéticos, em seu moderno conceito, caracteriza-se a partir de uma modificação corporal exterior do indivíduo, independente da sua gravidade, sendo exigível que essa alteração seja duradoura ou definitiva, isto é, pequenas lesões que, após o tratamento médico adequado, tendem-se a desaparecer com a ordinária regeneração não são causadoras de danos estéticos. No caso específico da contaminação pelo coronavírus, enxergamos que, muito dificilmente, haverá a caracterização dos danos estéticos, na medida em que a doença traz um comprometimento pulmonar, da atividade respiratória, que é recuperada nos casos em que o tratamento seja eficaz, não havendo, em regra, nenhuma alteração morfológica exterior.

Mais recentemente, após a reforma trabalhista de 2017, houve a introdução do art. 223-B na CLT, com a previsão de que os trabalhadores poderão sofrer danos existenciais em razão das condutas lesivas praticadas pelos empregadores. Há muitas situações na execução do contrato de trabalho em que, inobstante não seja violada diretamente a dignidade humana do trabalhador – requisito para os danos morais em sua perspectiva constitucional-objetivista –, há a violação de outros direitos fundamentais, como lazer (artigo 6º), acesso à cultura em

⁸⁰ Para maiores aprofundamentos, consultar: MOLINA, André Araújo. A configuração e a transmissibilidade dos danos extrapatrimoniais no contexto da reforma trabalhista. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, ano 4 (2018), n. 4, p. 163-197.

⁸¹ Nessa mesma perspectiva, o Código Civil mexicano de 1928 é expresso: “(...) *Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas.*” (art. 1.916).

⁸² MOLINA, André Araújo. Dano à identidade pessoal do trabalhador. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, ano 3 (2017), n. 4, p. 89-138.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

seus momentos de lazer (artigo 215), realização de atividades desportivas (artigo 217) e a convivência familiar (artigos 227 e 229).

A violação desses direitos fundamentais por ato ilícito do empregador, de modo a afetar a vida de relações e os projetos de vida dos trabalhadores, causam os danos existenciais indenizáveis nas relações de trabalho, caracterizada pela lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra as escolhas que a pessoa elaborou para a sua realização como ser humano. O dano é existencial porque o impacto gerado provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital.

E as doenças ocupacionais são pródigas para gerar a incidência da indenização pelos danos existenciais, autônoma e cumulativa com os danos morais, se o caso, na medida em que a enfermidade poderá afetar diretamente os projetos de vida e a vida de relações dos trabalhadores, para tanto basta imaginar o caso de um trabalhador que além da sua atividade profissional, também é atleta e integra a seleção regional de corrida. Supondo a ocorrência de contaminação pelo coronavírus, de responsabilidade do empregador, que trouxe limitações para a atividade física, verificamos, com clareza, que além do ressarcimento pelos prejuízos materiais – danos emergentes, lucros cessantes e pensionamento pela perda da capacidade laborativa –, também houve violação direta da sua integridade física, dando ensejo aos danos morais, assim como houve violação que limitará e interromperá os seus projetos de vida, na condição de atleta, impedindo-o de continuar competindo na modalidade de corrida, por um período de tempo, situação que ensejará a condenação pelos danos existenciais.

Embora a regra do nosso sistema de responsabilidade civil seja a modalidade subjetiva, cujos quatro requisitos foram alhures revisados, há hipóteses específicas em que a responsabilidade pela contaminação será objetiva, especialmente nos acidentes ambientais⁸³ e em atividades de risco acentuado, que serão objeto de aprofundamentos.

5. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Constituição de 1988 enunciou direitos fundamentais de várias dimensões – direitos de liberdade, igualdade e solidariedade – entre os quais se encontra o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. O estudo sistêmico do texto constitucional revela

⁸³ Para maiores aprofundamentos, consultar: MOLINA, André Araújo. Acidente ambiental trabalhista e a responsabilidade civil objetiva agravada do empregador. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, ano XXIX, n. 355, p. 64-87, janeiro 2019.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

ao intérprete a preocupação do constituinte com o meio ambiente em quatro perspectivas: natural ou físico, artificial, cultural e do trabalho.⁸⁴ A eficácia do princípio geral do meio ambiente equilibrado gerou reflexos especificamente nos limites do Direito do Trabalho com a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança (CF, 7º, XXII) e com a implementação pelo Sistema Único de Saúde da proteção do meio ambiente do trabalho (CF, 220, VIII).

O artigo 225, § 3º, da Constituição, garante a repercussão dos danos ambientais em três esferas diferentes, quais sejam, administrativa, criminal e civil. Pela perspectiva da reparação civil o art. 14, § 1º, da Lei 6.938/1981 impõe a reparação dos danos em favor do meio ambiente (direito difuso) e de terceiros, pessoas físicas ou jurídicas, com a particularidade que “Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade.”, havendo opção pela responsabilidade civil objetiva, quando o legislador dispensou a demonstração de culpa.

Também da interpretação do artigo 225 da Constituição extrai-se os princípios inerentes ao direito ambiental: da prevenção, da educação, do desenvolvimento sustentável, do poluidor-pagador, da participação e da ubiqüidade, aplicáveis ao Direito do Trabalho.

Por sua vez, as normas infraconstitucionais trabalhistas que materializam o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado são as internacionais ratificadas e internalizadas⁸⁵, que ocupam o *status* de supralegalidade, segundo o STF, a CLT (capítulo V), a Lei n. 7.369/1985 (trabalho por contato com energia elétrica), a Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego (com as suas normas regulamentadoras - NR's) e a Portaria

⁸⁴ Artigos 5º, XXIII, 21, XX, 170, VI, 182, 196, 216, 220, VIII, e 225. A vertente natural engloba a terra, a água, o ar atmosférico, a flora e a fauna, a vertente artificial abrange o espaço urbano construído, quer através de edificações, quer por meio de equipamentos públicos, a vertente cultural abarca o patrimônio histórico, artístico, paisagístico, arqueológico e turístico, e a vertente trabalhista alberga o meio ambiente do trabalho, que prima pela vida, pela dignidade e pela saúde do trabalhador, rechaçando à insalubridade, periculosidade e à desarmonia no ambiente de trabalho.

⁸⁵ Convenção n. 115 da OIT sobre a proteção dos trabalhadores contra radiações ionizantes (Dec. 61.151/1968), Convenção n. 136 da OIT sobre a proteção contra os riscos de intoxicação provocados por benzeno (Dec. 1.253/1994), Convenção n. 139 da OIT sobre a prevenção e controle de riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos (Dec. 157/1991), Convenção n. 148 da OIT sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho (Dec. 93.413/1986), Convenção n. 152 da OIT relativa à segurança e higiene nos trabalhos portuários (Dec. 99.534/1990), Convenção n. 155 da OIT sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho (Dec. 1.254/1994), Convenção n. 162 da OIT sobre a utilização do asbesto com segurança (Dec. 126/1991), Convenção n. 164 da OIT sobre a proteção da saúde e a assistência médica aos trabalhadores marítimos (Dec. 2.671/1998), Convenção n. 167 da OIT sobre a segurança e saúde na construção (Dec. 6.271/2007), Convenção n. 170 da OIT relativa à segurança na utilização de produtos químicos no trabalho (Dec. 2.657/1998), Convenção n. 174 da OIT sobre a prevenção de acidentes industriais maiores (Dec. 4.085/2002) e a Convenção n. 176 da OIT sobre segurança e saúde nas minas (Dec. 6.270/2007).

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

n. 3.393/1987 (trabalho com radiações ionizantes ou substâncias radioativas). Objetivamente, todos aqueles que estão submetidos ao meio ambiente do trabalho - gerentes, empregados, estagiários, voluntários, autônomos - possuem o direito subjetivo de que as normas dos tratados internacionais, das Leis 6.938/1981 e 7.369/1985, do capítulo V da CLT, das NR's da Portaria n. 3.214/1978 e da Portaria n. 3.393/1987 sejam integralmente atendidas. Se não o forem, havendo ocorrência de danos, estar-se-á diante de acidente ambiental do trabalho, sujeitando-se o poluidor à reparação independente de apuração de ato ilícito ou culpa.

Quando o dano ambiental for ocasionado por mais de um agente serão todos eles solidariamente responsáveis pela reparação, na medida em que o art. 3º, IV, da Lei n. 6.938/1981 considera como poluidores as pessoas físicas ou jurídicas que atuem, tanto direta como indiretamente, para causar a degradação ambiental, solidariedade que atualmente foi reforçada pelo artigo 942 do Código Civil.⁸⁶

Em relação à figura do Estado, haverá a sua responsabilidade em três diversas situações. Quando a pessoa jurídica de direito público causar diretamente um dano de natureza ambiental, será objetiva e diretamente responsável (CF, art. 37, § 6º). Já na ocasião em que os danos forem causados pelas concessionárias ou permissionárias de serviços públicos, responderá o Estado de forma solidária, pois ele é considerado o responsável indireto da poluição ambiental, na forma do art. 3º, IV, da Lei n. 6.938/1981. Anote-se que embora a Lei n. 8.987 de 1995 vede a imposição de responsabilidade ao Estado nas modalidades de concessões e permissões de serviços públicos, considera os autores e a jurisprudência a lei das concessões uma regra geral, que cede na ocasião para a lei especial dos acidentes ambientais.⁸⁷ Pelo mesmo fundamento o Estado é responsável solidário com o autor direto do dano quando se omite na sua função de fiscalização das atividades poluidoras e na concessão sem critério de autorizações administrativas e licenças ambientais.⁸⁸

Transportando as conclusões acima para as relações de trabalho, afirmamos que quando a vítima do dano ecológico for o trabalhador, incidirá na sua relação jurídica que o enlaça ao tomador de sua mão-de-obra o microssistema por danos ambientais, no qual a responsabilidade civil do poluidor é objetiva, independente de prova de culpa e ato ilícito, podendo haver a comprovação das excludentes denexo causal por força maior e fato de terceiro, desde que imprevisíveis, irresistíveis e exteriores. Segue que, a depender da situação

⁸⁶ Essa é a posição do Superior Tribunal de Justiça, valendo-se consultar alguns julgados da 2ª Turma, REsp. 1.056.540-GO, Relª. Minª. Eliana Calmon, DJ 14.09.2009 e o REsp. 647.493-SC, Rel. Min. João Otávio de Noronha, DJ 22.10.2007.

⁸⁷ Por todos: STJ – 2ª Turma – REsp. n. 28.222-SP – Relª. Minª. Eliana Calmon - DJ 15.02.2001.

⁸⁸ Por todos: STJ – 2ª Turma – REsp. n. 604.725-PR – Rel. Min. Castro Meira – DJ 22.08.2005.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

concreta, o Estado responderá solidariamente pela reparação, devendo integrar a relação jurídica processual.

Especificamente em relação à contaminação dos trabalhadores pelo coronavírus, entendemos que a sua exposição em ambientes de trabalho extremamente suscetíveis ao contágio, como em hospitais que estão preparados justamente para atendimento dos casos suspeitos e confirmados, sem o fornecimento dos equipamentos de proteção eficazes, torna o ambiente poluído, cuja contaminação dos profissionais enseja a responsabilidade objetiva do empregador, podendo ensejar, inclusive, a responsabilidade solidária do Estado, nos casos em que a casa hospitalar é conveniada do SUS e, também, atende pacientes da rede pública.

6. ATIVIDADE DE RISCO

A disposição do art. 927, parágrafo único, do Código Civil é considerada a maior inovação legislativa no tema de responsabilidade civil, na medida em que firmou cláusula de recepção expressa quanto às legislações especiais que preveem hipóteses de responsabilidade sem culpa, como no caso do acidente ambiental, e, ao lado dela, criou uma nova norma de responsabilidade objetiva pelo risco da atividade, sem indicar atividades específicas.

Ao interpretar a disposição legal, Leonardo de Faria Beraldo atenta ao conceito de *atividade normalmente desenvolvida* pelo autor do dano. Defende que a palavra atividade é entendida como sendo equivalente aos serviços praticados por determinada pessoa, natural ou jurídica, de forma organizada, habitual, reiterada e profissional, e não de forma isolada. E ainda é preciso que a atividade seja normalmente desenvolvida pelo autor do dano, significando, então, que ela não pode ser apenas esporádica ou momentânea, devendo, ainda, guardar ligação direta com o objeto social por ela desenvolvido. Exemplificando, anota que quem explora uma atividade habitual com uma máquina de escavação e terraplanagem, gera uma permanente situação de risco para operários e terceiros que convivem com a atividade, porém, por outro lado, quem usa eventualmente um trator para alguma tarefa, não se pode dizer que desempenha atividade normalmente desenvolvida.⁸⁹

Também atenta o mesmo autor à palavra *por sua natureza* inserida no tipo legal, o que para ele significa que não é o risco ordinário, inerente à toda e qualquer atividade, não é o risco empresarial ordinário em se imiscuir no mercado, que reclamará o enquadramento na cláusula objetiva, mas que deve haver na atividade normalmente desenvolvida uma intrínseca

⁸⁹ Beraldo, A responsabilidade civil, p. 219-220.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

potencialidade lesiva, ou seja, que na sua essência exista uma potencialidade fora dos padrões normais. Conclui seu raciocínio para afirmar que as “atividades de risco são, portanto, aquelas que criam para terceiros um estado de perigo, isto é, a possibilidade, ou, ainda mais, a probabilidade, de receber um dano, probabilidade essa maior do que a normal derivada das outras atividades.”⁹⁰

Flávio Tartuce também estudou com profundidade a disposição civil e a partir dela faz um trabalho de desmonte ou destrinche dos qualificativos legais. Segue para o autor que a palavra “atividade” deve ser compreendida como vários atos que mantêm entre si uma correlação temporal, lógica e coordenada, excluindo do raio de alcance da cláusula geral de responsabilidade objetiva os atos isolados praticados.

E quanto ao conceito de “risco” diz que ele decorre da própria natureza da atividade, da sua essência, configurando um risco excepcional, extraordinário, acima da situação corriqueira de normalidade, englobando as atividades – para além dos riscos – que são comprovadamente perigosas. Para o autor inserem-se no conceito legal as atividades de fabricação e armazenamento de fogos de artifício, serviços de diversão, como salto de paraquedas, vôo de asa-delta, *bungee-jump*, esportes como artes marciais e lutas de combate, *motoboy* nos grandes centros, trabalhos insalubres e perigosos, trabalho com menores infratores e presidiários, construção civil, com a utilização de ferramentas pesadas, perigosas ou nas alturas (local elevado), transporte rodoviário em estradas em péssimo estado de conservação ou quando a carga é valiosa e no transporte de valores.⁹¹

Na mesma toada é a interpretação do professor trabalhista Raimundo Simão de Melo, acerca da previsão genérica da parte final do parágrafo único do artigo 927 do Código. Considera atividade de risco aquela na qual pressupõe maiores probabilidades de danos para as pessoas, quando os danos são estatisticamente esperados, pelas suas características. Não é um risco qualquer, específico e normal a qualquer atividade produtiva, mas a atividade cujo risco específico, acentuado e agravado em razão da natureza do trabalho é excepcional e incomum, como nos exemplos das atividades perigosas, insalubres, com o uso de arma de fogo, o trabalho em minas, nas alturas, subaquático e nas atividades nucleares.⁹²

O decisivo quanto ao risco da atividade – e objeto de muita divergência – é a imprescindibilidade de que os danos guardem relação de conexão com o risco específico

⁹⁰ Ibidem, p. 224.

⁹¹ Tartuce, A cláusula geral de responsabilidade objetiva nos dez anos do Código Civil de 2002, *passim*.

⁹² Melo, Ações acidentárias na Justiça do Trabalho, p. 79-82.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

da atividade, excluindo-se da esfera de proteção civil objetiva os outros danos oriundos de causas diversas. Por exemplo, muito embora a atividade dos frentistas exponha-os ao risco potencial de explosão (periculosidade por contato com inflamáveis e explosivos), os acidentes causados por esses agentes importarão em responsabilidade objetiva do empregador, mas não será objetiva a responsabilidade no caso de alegada doença ocupacional por problemas na coluna, por absoluta falta de conexão entre o alegado dano postural e o risco potencial específico da atividade.

Transportando as ideias para o caso específico da contaminação pelo coronavírus, entendemos que aqueles trabalhadores, durante o período da pandemia, que forem submetidos à situação de provável contágio superior à média geral da população, estarão inseridos na teia de proteção pela atividade de risco, atraindo a responsabilidade civil objetiva do empregador, por exemplo, as operadoras de caixa de supermercados, atendentes de farmácias, que ficam expostos durante toda a jornada de trabalho ao contato com o grande público e com os colegas de trabalho, sem o fornecimento dos equipamentos de proteção eficazes, situação, na qual, a probabilidade de contágio é muito maior que a média da sociedade atual.

CONCLUSÕES

A contaminação dos trabalhadores pelo coronavírus, na perspectiva protetiva do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, além de ensejar a proteção previdenciária pelo INSS, poderá resultar na responsabilidade civil do empregador, quando este tenha atuado de forma culposa, não fornecendo aos trabalhadores os equipamentos de proteção para o desempenho das atividades laborativas, dando ensejo à condenação nas indenizações materiais e pessoais em decorrência da doença ocupacional, caso o nexo causal esteja presente, na hipótese.

Embora a regra seja a modalidade subjetiva da responsabilidade civil, exigindo que o trabalhador demonstre a conduta culposa do empregador, há, de outro lado, algumas situações e atividades específicas, como no acidente ambiental e nas atividades de risco, em que a responsabilidade civil do empregador é objetiva, desde que atendidos os requisitos legais específicos desses microsistemas.

Em todo caso, por se tratar de uma doença pandêmica, cujo momento exato do contágio é praticamente impossível de definirmos com exatidão, devemos trabalhar com a ideia de probabilidades, investigando o caso concreto e suas circunstâncias, para concluir se

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

era provável, com alguma margem de segurança, que o contágio tenha ocorrido no ambiente de trabalho e em razão da atividade, caso em que estará atendido o requisito do nexo causal, indispensável tanto na modalidade subjetiva, quanto na objetiva, da responsabilidade civil.

Lado outro, exigir uma prova (impossível) de que a contaminação ocorreu, com certeza, no ambiente de trabalho, inviabilizará toda e qualquer indenização, mesmo para os profissionais da saúde que atendiam doentes com coronavírus, já que, mesmo nesses casos, não há como precisar se o contágio do profissional não ocorreu, fortuitamente, em casa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERALDO, Leonardo de Faria. A responsabilidade civil no parágrafo único do art. 927 do Código Civil e alguns apontamentos do direito comparado. *Revista de Direito Privado*, São Paulo, vol. 5, n. 20, out-dez de 2004, p. 217-234.

MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

MOLINA, André Araújo. Acidente ambiental trabalhista e a responsabilidade civil objetiva agravada do empregador. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, ano XXIX, n. 355, p. 64-87, janeiro 2019.

_____. A configuração e a transmissibilidade dos danos extrapatrimoniais no contexto da reforma trabalhista. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, ano 4 (2018), n. 4, p. 163-197.

_____. Sistemas de responsabilidade civil objetiva e os acidentes de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 79, n. 2, p. 70-117, abr./jun. 2013.

_____. O nexo causal nos acidentes de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, ano 76, n. 12, p. 1421-1432, dezembro 2012.

_____. A prescrição das ações de responsabilidade civil na Justiça do Trabalho. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, ano XVIII, n. 217, p. 79-110, julho 2007.

TARTUCE, Flávio. A cláusula geral de responsabilidade objetiva nos dez anos do Código Civil de 2002. *Revista Trimestral de Direito Civil*, São Paulo, ano 13, vol. 50, p. 93-134, abril-junho 2012.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

HÁ ALGO DE NOVO NO TRABALHO EM FRIGORÍFICOS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS?

Noemia Garcia Porto⁹³

O trabalho em frigoríficos é sinônimo de matemática da produção, contabilizada em segundos, minutos, horas e jornada, com pouca ou nenhuma preocupação com o custo (humano) que resulta de se manter esse sistema.

Temas como limites da jornada, desgaste do corpo do trabalhador, imposto por ritmos extenuantes, e, ainda, o assédio moral, e agora a contaminação pelo novo coronavírus, são constantes, e, infelizmente, persistentes, na realidade concreta deste segmento econômico.

A Medida Provisória nº 927, editada em 22 de março de 2020, contemplando regras trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública, não foi convertida em lei (“caducou”). Dentre as polêmicas que carregava esteve a tentativa, via relatório do deputado federal Celso Maldaner (MDB-SC), de introdução de norma permanente, sem nenhuma relação com a pandemia, pertinente à restrição de pausas a que os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas têm direito, previstas no art. 253 da CLT. Depois, o relator recuou quanto a essa tentativa de atingir norma de Medicina e Segurança do Trabalho.

Recente Relatório do Ministério da Economia indica que no mês de maio deste ano foram contabilizadas paralisações em 47 abatedouros frigoríficos sob inspeção federal, dos quais 8 por motivos relacionados à transmissão por Covid-19, com interdição promovida por órgãos externos, dentre eles a Secretaria de Saúde, a Secretaria do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho⁹⁴.

No final do mês de junho de 2020, em decisão colegiada, e atendendo à demanda judicial proposta pelo Ministério Público do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região restabeleceu a interdição da JBS em Passo Fundo-RS, considerando que as irregularidades praticadas, com violação a normas de segurança ambiental, estavam colocando em risco não apenas os trabalhadores como também os demais moradores do

⁹³ Juíza do Trabalho. Doutora em Direito, Estado e Constituição pela UnB. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA).

⁹⁴ Disponível em: https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/noticias/relatorio-mostra-andamento-dos-servicos-de-inspecao-e-fiscalizacao-de-produtos-de-origem-animal-no-pais/copy_of_3RelatoriodeatividadesSIF.pdf. Acesso em 21 de julho de 2020.



O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

município.⁹⁵ Outras decisões da Justiça do Trabalho pelo país indicam a mesma preocupação com o avanço da contaminação nos diversos frigoríficos.

Certamente, trata-se de atividade econômica essencial, que é a do abastecimento alimentar, todavia, isso não pode se dar a custo da vida e da saúde dos trabalhadores.

Em 2011, a ONG Repórter Brasil, com apoio, dentre outras entidades, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), produziu o documentário “Carne e Osso”, que permitiu uma análise crítica do trabalho em frigoríficos e contribuiu para o diálogo tripartite, entre o governo, a representação de trabalhadores e de empregadores. O resultado foi a edição, em abril de 2013, da Norma Regulamentadora (NR) 36.⁹⁶ Esse marco regulatório tem por finalidade estabelecer diretrizes que possam contribuir para a prevenção de acidentes e de adoecimentos, cujos índices são altíssimos na indústria frigorífica. Há até hoje, porém, uma conta que não fecha, qual seja, as empresas produzem mais doentes do que a cobertura propiciada pela arrecadação de valores pagos a título de seguro social. Uma força-tarefa recente na cidade de Londrina-PR, por exemplo, revelou que mais da metade dos trabalhadores entrevistados assumiram ter tomado remédio ou aplicado emplastos ou compressas para conseguir trabalhar.⁹⁷

Com quase uma década de intervalo entre “Carne e Osso” e os acontecimentos recentes dos tempos de pandemia, ainda não foi possível superar as reflexões que continuam sendo necessárias sobre pausas ergonômicas e térmicas e sobre o equilíbrio do meio ambiente laboral. Isso mostra a dificuldade brasileira de se alcançar uma etapa mais avançada em que os direitos trabalhistas sejam tratados como direitos fundamentais. O cenário permanece permeado pela instrumentalização das pessoas, sem respeito a elas enquanto sujeitos de direitos.

A indústria frigorífica brasileira, que conquistou o mercado internacional, é vista como orgulho para o país. De fato, Estado e sociedade têm interesse na manutenção e no aperfeiçoamento desse segmento, que gera diversos empregos formais e possui cadeia produtiva muito longa. Além disso, a arrecadação propiciada por tais empresas representa montante relevante no que diz respeito ao FPM (Fundo de Participação dos Municípios). Todavia, para a fiscalização do trabalho, os trabalhadores, os sindicatos, o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário Trabalhista aparece uma faceta diferente, qual seja, a de um

95 Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/318274>, acesso em 21 de julho de 2020.

96 Disponível em: Disponível em duas versões: <https://youtu.be/887vSqI35i8>; https://youtu.be/imKw_sbfa0; acesso em 21 de julho de 2020.

97 Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/noticias/previdencia/inss/pr-trabalho-de-servidores-combate-o-adoecimento-no-trabalho>, acesso em 21 de julho de 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

setor que, desenvolvendo as suas atividades, deixa um rastro de trabalhadores doentes. Ao fazê-lo, começa, inclusive, a prejudicar o fluxo exportador do Brasil.⁹⁸

No documentário de 2011, impressionam os relatos de dor e de sofrimento; de sentimento de abandono; de atos de fiscalização das autoridades públicas que não modificam a realidade; de descaso do setor econômico; e de infortúnios que atingem definitivamente a vida dos trabalhadores, não apenas no âmbito profissional, mas também familiar e social. Esse retrato da realidade, conforme advertido no documentário, revela um problema do conjunto da sociedade e não apenas de um setor. Durante a pandemia, produzir a qualquer custo, inclusive o custo da vida de quem trabalha, apenas emprestou colorido de tragédia e de atualidade a essa narrativa. O relógio que designa uma produção que não pode parar é a fotografia de um sofrimento banalizado em carne e osso.⁹⁹

Na dimensão constitucional democrática de direito, não se pode ignorar a situação dos trabalhadores em frigoríficos. Além dos já conhecidos altos índices de adoecimentos e de acidentes nesse ramo, agora está em curso uma pandemia que atinge e contamina os trabalhadores. Essas ocorrências representam substancial desafio à realização de direitos fundamentais e ao ideal de um desenvolvimento econômico sustentável.

A Constituição de 1988 assegura aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. É garantido, ainda, seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, mas sem excluir a indenização por este último devida em caso de dolo ou culpa. Em termos constitucionais, o meio ambiente, enquanto bem essencial à sadia qualidade de vida, foi alçado ao patamar de direito fundamental. Essas são normas de observância obrigatória pelo conjunto da sociedade.

Os trabalhadores continuam a ser vistos e tratados como elementos da produção que precisa ser organizada e que não pode parar. Há algo de velho e de novo nesse cenário, ou seja, a visão do trabalho, e do trabalhador, como mercadoria, sem uma reorganização produtiva promotora da aliança indissociável entre desenvolvimento econômico e desenvolvimento social para todos. A questão do trabalho em frigoríficos permanece na pauta dos atores do sistema de justiça para não se permitir a banalização do sofrimento.

98 Disponível em: <https://www.noticiasagricolas.com.br/noticias/carnes/263934-china-pede-que-brasil-suspenda-exportacoes-de-2-frigorificos-por-temor-com-covid-diz-fonte.html#.XxdIbChKg2w>, acesso em 21 de julho de 2020.

99 A expressão faz referência a artigo publicado em 2012 na Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/34307>, acesso em 21 de julho de 2020.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

NORMAS REGULAMENTADORAS E SAÚDE DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS

José Affonso Dallegrave Neto¹⁰⁰

INTRODUÇÃO

O Brasil é um dos recordistas mundiais em acidentes de trabalho¹⁰¹. Em flagrante paradoxo a esses dados, constata-se que o nosso país contém uma das legislações mais avançadas e pormenorizadas em matéria de saúde do trabalhador.

Logo, é possível asseverar que o problema brasileiro não é normativo, mas proveniente da cultura empresarial, mercantil e imediatista que resiste à ideia de prevenção de acidentes. A infelizmente é tratada com menoscabo por parte de boa parte dos operadores jurídicos. Conforme assinalou o Min. Orozimbo Nonato, em decisão histórica do STF proferida em 1949, a lógica deve ser outra: “É dever do empregador zelar pela segurança, saúde e higiene de seus empregados com a diligência que costuma ter com a própria integridade física e psíquica.” (STF, RE n. 10.391, Rel. Min. Orozimbo Nonato, DJ 18.8.1949, p. 2.484)

Apesar de já ter adotado uma Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), o Brasil ainda não ratificou a Convenção n. 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a adoção de medidas mais efetivas para a preservação de segurança e saúde. No entanto, a Convenção n. 155 da OIT que trata da segurança, saúde dos

¹⁰⁰ Advogado. Mestre e Doutor pela Universidade Federal do Paraná. Pós-doutor pela Universidade de Lisboa (FDUNL). Contato: neto@dallegrave.com.br.

¹⁰¹ Conforme dados oficiais do Ministério da Previdência, em 2006 o Brasil teve 503.890 acidentes, sendo 403.264 acidentes típicos, 73.981 acidentes de trajeto e 26.645 doenças ocupacionais. Em 2007 tivemos um total de 659.523 acidentes, e em 2008, 747.663 acidentes. Em 2009 foram registrados 723,5 mil acidentes do trabalho. Do total de acidentes registrados com CAT, os acidentes típicos representaram 79,7%; os de trajeto 16,9% e as doenças do trabalho 3,3%. É verdade que em 1975 o número total de acidentes chegou a 1.916.187, contudo, nos últimos cinco anos, verifica-se um aumento sensível superior a 40%. Registre-se que tais números levam em conta apenas os sinistros que sofreram notificações oficiais e as doenças em que o INSS concedeu benefício B-91. Vale dizer: os números estão subestimados.



O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, foi aprovada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 2/1992), cujo art. 4º, determina que a política estatal seja direcionada para “*prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho*”, observam Tereza e Daniel Gemignani¹⁰².

A Convenção n. 161 da OIT, também aprovada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 86/1989), caminha em igual sentido, ao orientar, em seu art. 1º, sobre as *funções essencialmente preventivas* e os requisitos manter um ambiente “seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho”¹⁰³.

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. Para que seja garantido um meio ambiente de trabalho sadio, seguro e equilibrado, os entes públicos devem cumprir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em Lei, independentemente do regime jurídico e da categoria profissional de seus trabalhadores. Dentre as obrigações legais que os entes públicos devem seguir para a promoção, prevenção e efetiva proteção de um meio ambiente hígido e seguro para o conjunto de seus trabalhadores, que abrangem desde servidores até empregados e terceirizados, estão a implementação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual. (Inteligência das normas internacionais de direitos humanos previstas no art. 3º, "b", da Convenção 155 da OIT e art. 3º, I, da Convenção 161 da OIT; das normas constitucionais dos arts. 7º, XXII; 39, § 3º; 196, caput; 200, VIII; e 225, caput; além da jurisprudência do STF no AGR RCL 20744/SC). (TRT 12ª R.; RO 0000834-91.2018.5.12.0008; Sexta Câmara; DEJTSC 12/07/2019; Pág. 3046)

Antes de se adentrar na repercussão jurídica da Covid-19, doença causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2), importa lembrar que para uma empresa ser condenada ao pagamento de indenização acidentária serão necessários três elementos: o dano (material ou moral) a culpa (negligência do empregador) e o nexo que liga os dois primeiros. O trinômio se aplica tanto para os danos decorrentes de acidente do trabalho como aqueles oriundos de doenças ocupacionais. Há também os casos de responsabilidade sem culpa, quando o dano do empregado for proveniente de uma atividade normal de risco (a exemplo do serviço de

¹⁰² GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. *Meio ambiente de trabalho. Prevenção e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo*. Revista Fórum Trabalhista — RFT, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 145-166, jul./ago. 2012.

¹⁰³ *Idem*.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

motoboys), conforme dispõe o parágrafo único do art. 927, do Código Civil. O Plenário do STF decidiu, em 5/9/2019, o RE 828040, com repercussão geral, que é constitucional a imputação de responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividade de risco.

Abordaremos com maior destaque a questão da importância do uso de EPIs, observância das normas de saúde e segurança e do treinamento dos trabalhadores para fazer uso de tais informações e ferramentas. Qualquer hesitação da empresa pode levá-la a uma condenação judicial. Logo, no assunto prevenção todo cuidado é pouco:

Dano moral. Doença do ocupacional. Segundo o tribunal de origem, o reclamante adquiriu lesão no ombro direito em decorrência das atividades laborais executadas na reclamada, a qual lhe causou incapacidade laborativa parcial, multifuncional e permanente, no percentual de 20%, em razão da omissão e da negligência patronal, que não cumpriu o preconizado no art. 183 da CLT e na nr 17, porquanto não disponibilizou treinamento para o exercício da função e a realização de ginástica laboral e sequer juntou os documentos obrigatórios relativos ao levantamento ambiental dos riscos ergonômicos, sendo o dano moral decorrente desses fatos. (TST; ARR 1000953-71.2016.5.02.0432; Oitava Turma; DEJT 09/08/2019; Pág. 4643)

2. A CULPA ACIDENTÁRIA

O instituto da responsabilidade civil nasceu com base na culpa do agente. Assim, via de regra, ainda hoje a responsabilidade é do tipo subjetiva. Somente em casos especiais de risco aplicar-se-á a responsabilidade objetiva do agente, a qual dispensará a investigação de culpa. Diante de tais fatores e com base na melhor doutrina sobre o tema¹⁰⁴, é possível asseverar que a culpa patronal pode ser caracterizada de duas formas:

- a) Culpa por violação à norma legal; aqui se incluindo as normas da Constituição Federal, da CLT, dos instrumentos normativos da categoria e as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.
- b) Culpa por violação ao dever geral de cautela; aqui se incluindo os deveres de prevenção e precaução.

¹⁰⁴ Nesse sentido mencione-se OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 150; e ainda CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 65.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Observa-se que a dicção do art. 157 da CLT, incisos I e II, retrata essas duas dimensões ao dispor que cabe às empresas: “I — cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II — instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”.

Como se vê, no inciso I encontra-se a culpa por violação direta das normas de segurança e medicina do trabalho, e no inciso II vemos a culpa por violação ao dever geral de cautela. A Carta Constitucional, por sua vez, assegura a todo trabalhador o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho: “Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII — redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Com esteio nesse dispositivo, o trabalhador tem o direito fundamental de trabalhar em ambiente hígido e salubre, com redução e prevenção dos riscos concernentes à atividade laborativa, de modo a preservar sua saúde e segurança física. Tal regramento vincula o legislador e o julgador¹⁰⁵, tendo como destinatário o empregador no que se chama de eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Não se negue que entre os chamados deveres anexos de conduta existe o de proteção ao patrimônio físico, psicológico e moral do trabalhador. Nas palavras de José Cairo Júnior, impõe-se ao empregador “o dever de proporcionar segurança, higiene e saúde para os seus empregados, também denominada obrigação de custódia, dever de segurança ou cláusula de incolumidade”¹⁰⁶.

Nos termos do art. 389 do Código Civil¹⁰⁷, cada vez que o contratante descumprir uma de suas obrigações, responderá por perdas e danos. Vale dizer, o simples descumprimento de obrigação contratual leva a presunção de culpa. Tal regra aplica-se não apenas à obrigação patronal de remunerar, mas a todas as obrigações legais, coletivas e em especial àquelas que versam sobre a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais (infelizmente). É oportuno

¹⁰⁵ MACHADO, Sidnei. *O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa*. São Paulo: LTr, 2001. p. 88.

¹⁰⁶ CAIRO JÚNIOR, José. *O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. São Paulo: LTr, 2003. p. 69.

¹⁰⁷ Art. 389 do CC: “Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado”.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

transcrever o comentário de Caio Mário Pereira acerca da tipificação da culpa por parte do agente:

“O agente é adstrito a um certo procedimento. Partindo-se da ideia de que sua *conduta é predeterminada* pela lei ou pela convenção, o primeiro pressuposto ressalta e fica estabelecido. O segundo é a *ação voluntária* do agente em contravenção a essa conduta e em contradição com aquela norma. Ele desviou-se da normação, transgrediu a regra predeterminante. Cometeu, assim, um *erro de conduta*. Devendo seguir um rumo condicente com a norma, afastou-se dela, ainda que sem a consciência de violentá-la. Cometeu um desvio ou erro de conduta, por negligência, por desatenção, por imprudência, por omissão da observância de regras — não importa a causa. Podendo evitar ou prevenir, desviou-se da conduta imposta pela norma. E com isto causou mal ao bem jurídico alheio.”¹⁰⁸

Com outras palavras: o empregador tem a obrigação de zelar pela conservação da saúde de seus empregados, sendo que quanto maior for a exposição do empregado a riscos ambientais do trabalho, maior deverá ser o cuidado e a prevenção de acidentes.

3. PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO

Nos casos de doença ocupacional, a culpa patronal também se caracteriza pelo simples descumprimento do dever de prevenção, ou da violação de normas de higiene, medicina e segurança do trabalho. O dever geral de cautela subdivide-se em prevenção e precaução. O primeiro encontra-se expresso em Norma Regulamentadora com força normativa. Trata-se da NR-1.7: “Cabe ao empregador: I — prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho”.

Quanto ao *Princípio da Precaução*, encontra-se consolidado e erigido no art. 15 da Declaração do Rio de Janeiro, ECO-RIO 1992, Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento.

“De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e

¹⁰⁸ PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. v. II.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

econômicamente viáveis para prevenir a degradação do meio ambiente”.

Assim, presente o perigo de dano grave ou irreversível, a atividade ou substância há que ser evitada, ou rigorosamente controlada. Em caso de dúvida ou incerteza, também se deve agir prevenindo¹⁰⁹. Interessante é a distinção doutrinária entre os *princípios da prevenção e da precaução*.

No primeiro, previne-se porque há certeza do dano e conhecimento científico das consequências maléficas. No segundo, o da precaução, previne-se porque não se sabe quais são as consequências maléficas da substância ou do empreendimento¹¹⁰; assim, por haver temerosa incerteza científica, deve-se existir a cautela. Marcelo Abelha Rodrigues esclarece que, enquanto a prevenção relaciona-se com “a adoção de medidas que corrijam ou evitem danos previsíveis, a precaução também age prevenindo, mas antes disso, evita-se o próprio risco ainda imprevisto”¹¹¹.

O princípio da precaução é amplamente aceito no âmbito científico e deve ser aplicado aos empregadores em relação ao meio ambiente de trabalho. Exegese do art. 225 da Carta Constitucional, que assegura a todo cidadão o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, aqui incluído o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CF).

Ambos os princípios (prevenção e precaução) decorrem do dever geral de cautela que se espera do empregador quando se trata de saúde do trabalhador: um comportamento diligente que exceda aquele praticado pelo homem-médio, máxime porque a observância do cumprimento da legislação, e do dever de prevenção, constituem obrigações previstas em leis:

“Destaque-se os seguintes trechos do precedente da SbDI-1 de lavra do ilustre relator Aloysio Corrêa da Veiga As atuais preocupações reveladas pela sociedade, no que tange às questões correlatas ao meio ambiente, às condições de trabalho, à responsabilidade social, aos valores éticos e morais, bem como a dignidade da pessoa humana, exigem do empregador estrita observância do princípio da precaução. Este princípio informa que quando houver ameaça de danos ao meio ambiente seguro e sadio do trabalho, a ausência de absoluta certeza não deve ser utilizada

¹⁰⁹ BELFORT, Fernando José Cunha. *Meio ambiente do trabalho. Competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. p. 47.

¹¹⁰ BELFORT, Fernando José Cunha. *Op. cit.*, p. 48.

¹¹¹ RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Elementos de direito ambiental: parte geral*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 207.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

como meio para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir o dano. Mister, portanto, a adoção de critérios de prudência e vigilância a fim de evitar o dano, ainda que potencial, notadamente quando se observa as adversidades do ambiente em que o reclamante laborava. [destacado] (E-RR. 65300-32.2005.5.15.0052, DEJT 14/03/2014). Nesse contexto, constatado que o infortúnio decorreu de fato indubitavelmente ligado ao risco da atividade, em afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana, da precaução e do dever geral de cautela que faz parte do chamado patamar mínimo civilizatório, não há óbice para que seja reconhecida a responsabilidade objetiva das empregadoras. (TST; RR 0001460-95.2012.5.15.0054; Segunda Turma; Relª Min. Maria Helena Mallmann; DEJT 18/10/2019; Pág. 2502)

Na configuração da culpa patronal não está em jogo a conduta odiosa ou moralmente reprovável do sujeito (concepção subjetivista), mas o simples descumprimento de obrigações contratuais e legais, ou do dever de prevenção do acidente (concepção objetivista). Nesse sentido, Anderson Schreiber esclarece:

“O agente não é mais tido em culpa por ter agido de forma reprovável no sentido moral, mas simplesmente por ter deixado de empregar a diligência social média, ainda que por sua capacidade se encontre aquém deste patamar. Em outras palavras, o indivíduo pode ser considerado culpado ainda que ‘tenha feito o seu melhor para evitar o dano’.”¹¹²

Nessa esteira, ao julgador cabe efetivar todas as regras de prevenção das NRs, seja para reduzir os altos índices de acidentes, seja para cumprir a Constituição Federal.

4. NORMAS REGULAMENTADORAS DO TEM

A CLT contém disposições expressas no sentido de que o antigo Ministério do Trabalho e Emprego (hoje *Secretaria do Trabalho* pertencente ao Ministério da Economia) detém competência para estabelecer normas pertinentes à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. São elas:

¹¹² SCHREIBER, Anderson. *Novos paradigmas da responsabilidade civil. Da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos*. São Paulo: Atlas, 2007. p. 35. Em igual sentido leciona Massimo Césaire Bianca: “Il soggetto che tiene un comportamento non conforme ai canoni obiettivi della diligenza è in colpa anche se abbia fatto del suo meglio per evitare il danno, senza riuscirvi a causa della sua inettitudine personale (imperizia, mancanza del normale grado di intelligenza, età avanzata, ecc.) od economica”. *Diritto civile*. Milano: Giuffrè, 1985. v. 5, p. 157.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

“Art. 155. Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I — estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200.”

“Art. 200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: I — medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos.”

Não se ignore que tais dispositivos mantêm fina sintonia com o aludido art. 7º, XXII, da Constituição Federal. Ao julgador cabe efetivar essas regras de prevenção, seja para contribuir para a redução dos altos índices de acidentes e doenças do trabalho, seja para prestigiar a interpretação sistêmica com base no quadro axiológico e proeminente da Constituição Federal. A propósito é a decisão judicial:

NORMA REGULAMENTADORA Nº 24 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. OBSERVÂNCIA COMPULSÓRIA MESMO EM EM PROL DOS TRABALHADORES EXTERNOS DE EMPRESAS DE TRANSPORTE. A aplicabilidade das disposições constantes na Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho nº 24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho) aos trabalhadores externos da ré que laboram dentro dos transportes coletivos (motoristas, cobradores, fiscais e outros) é medida que se impõe para garantir a concretização das disposições constitucionais que garantem um ambiente laboral saudável, seguro e higiênico (artigos 7º, XXII, 200, VIII, e 225, caput, da Constituição Federal), ainda que precisem ser feitas algumas adaptações por conta da natureza do labor desenvolvido. Vale lembrar que a referida NR foi criada em obediência ao art. 200, VII, da CLT, sendo certo, ademais, que o art. 157, I, da Consolidação das Leis do Trabalho impõe generalizadamente aos empregadores a incumbência de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Nesse sentido, a jurisprudência do TST. (TRT 7ª R.; ROT 0001911-32.2016.5.07.0013; DEJTCE 14/04/2020; Pág. 909)

Nessa esteira axiológica não restam dúvidas de que a Carta Constitucional de 1988 recepcionou a Portaria n. 3.214/78 do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), e suas inúmeras Normas Regulamentadoras (NRs), de observância obrigatória a todos empregadores:

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

“NR-1.1. As Normas Regulamentadoras (NR), relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).”

Não se duvide da força normativa dessas NRs pelo simples fato delas serem Portarias do MTE e, portanto, meros Atos regulamentares do Poder Executivo. De uma adequada interpretação do sistema jurídico, verifica-se que tanto a lei (art. 200 da CLT) quanto a Constituição Federal (art. 7º, XXII) inspiram, referendam e impulsionam as aludidas NRs, conferindo-lhes indubitável e autêntica normatividade.

Exemplo de sua plena aplicabilidade ocorre nos enquadramentos de pedidos de insalubridade ou de periculosidade, nos termos da NR-15 e NR-16, respectivamente. Durante décadas a Justiça do Trabalho aplica as Normas Regulamentadoras e nunca ninguém obteve êxito na alegação de “ilegalidade” ou “ausência de força normativa”. O próprio STF já pacificou esse entendimento ao editar a Súmula n. 194: “é competente o MTE para especificações das atividades insalubres”.

Nesse mesmo diapasão, o tema ganha destaque na caracterização da chamada “culpa acidentária”, a qual resta configurada cada vez que o empregador descumprir uma das disposições da infortunística, incluindo-se as Normas Regulamentadoras do MTE. O art. 154 da CLT preceitua que a observância das disposições sobre medicina e segurança do trabalho, previstas na Consolidação, “não desobriga as empresas do cumprimento de *outras disposições*” relativas à matéria. Como se vê, a sua abrangência é ampla e atinge qualquer tipo de norma cujo conteúdo verse sobre segurança e saúde. Cabe ao empregador obedecer toda e qualquer norma a respeito, seja ela prevista em lei, tratados internacionais, instrumento normativo da categoria ou portarias ministeriais.

Logo, as NRs do antigo MTE detêm força normativa e estão em perfeita harmonia com a ordem jurídica. Trata-se da chamada “competência normativa secundária” ou “delegação normativa”, traduzida nas palavras do jurista paranaense Marçal Justen Filho como o poder atribuído constitucionalmente ao Legislativo “de transferir ao Executivo a competência para editar normas complementares àquelas derivadas da fonte legislativa”¹¹³.

¹¹³ JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de direito administrativo*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 169. Em igual sentido, OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 171.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Nesse contexto, impende lembrar ser da competência privativa da União legislar sobre direito do trabalho (art. 22, I, da CF). Com efeito, considerando que a delegação normativa para estabelecer disposição complementar às normas de prevenção em acidentes encontra-se expressamente prevista em norma federal (art. 200, I, da CLT), tem-se que as NRs encontram-se revestidas de perfeita normatividade, máxime porque prestigiam o princípio da unidade da Constituição¹¹⁴. Em igual sentido é Orientação Jurisprudencial n. 345, editada pela SBDI-I do TST, em situação análoga:

“A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho ns. 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 7.4.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, *caput*, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 6.4.2003, enquanto vigeu a Portaria n. 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.”

5. OBJETIVOS DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Há, basicamente, sete objetivos principais contidos nas dezenas de Normas Regulamentares, assim sistematizadas¹¹⁵:

Em *primeiro lugar*, a NR-1, item 1.7, estabelece que o empregador seja obrigado a adotar medidas de prevenção contra a prática de atos e condições inseguras de trabalho, impondo a obrigação de cientificar seus empregados de todos os riscos do ambiente de trabalho, além de prevenir e limitá-los.

NR-1.7. Cabe ao empregador:

I — prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;

¹¹⁴ A fim de não pairar qualquer dúvida, cabe lembrar que o STF já examinou este tema quando da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.347-5, interposta pela CNT (Confederação Nacional de Transportes), incidente sobre os Atos que reformularam as NR-7 (PCMSO) e NR-9 (PPRA) previstas na Portaria n. 3.214/78. Além de não conhecer da aludida ADI-MC n. 1.347-5, o STF, em sua composição plena, fez questão de registrar que “a preservação da saúde da classe trabalhadora constitui um dos graves encargos de que as empresas privadas são depositárias”, nos termos do que dispõe o art. 1º, IV, da Constituição Federal.

¹¹⁵ SWIECH, Maria Ângela Szpak. Obrigações patronais quanto à segurança e saúde ocupacional. Texto inédito distribuído aos alunos do VI Ciclo de Conferências de Direito do Trabalho, intitulado *Acidente e contrato de trabalho*: dano moral e material. Curitiba: Academia Paranaense de Estudos Jurídicos, 19.9.2003, Auditório do Instituto Romeu Bacellar. p. s/n.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

VI — adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho.

c) informar aos trabalhadores:

I — os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;

IV — os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

Em *segundo lugar*, a NR-4 obriga o empregador a manter Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) com o objetivo de promover a saúde, e proteger a integridade do trabalhador:

“NR-4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.”

Observe-se que a NR-4 especifica que os Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) têm por finalidade, dentre outras, a redução e a eliminação dos riscos do trabalho:

“NR-4.12. Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

a) aplicar conhecimentos de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;

g) esclarecer e conscientizar os empregados sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.”

Em *terceiro lugar*, a NR-5 determina ao empregador a constituição obrigatória¹¹⁶ de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), também com o escopo de promover a vida e a saúde dos empregados.

¹¹⁶ Registre-se que, nos termos do item 5.6 da referida NR-5, a CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR (geralmente a partir de 20 empregados por estabelecimento, variando conforme o ramo de atividade).

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

“NR-5.1. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.”

Observe-se que a NR-5 institui que uma das atribuições da CIPA é identificar situações de risco ao empregado, além de alertá-lo em relação a elas:

“NR-5.16. A CIPA terá por atribuição:

- a) identificar os riscos do processo do trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho.”

Em *quarto lugar*, a NR-6 obriga o empregador a fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) a seus empregados, como medida de prevenção contra acidentes e doenças ocupacionais.

NR-6.3. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho.

Registre-se que o art. 157 da CLT determina às empresas: “I: cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. Tal regra vale para o fornecimento e a fiscalização do uso de EPI, assim como aquela disposta no art. 166 da CLT:

“A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.”

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Em *quinto lugar*, a NR-15 fixa os limites de tolerância para a exposição do trabalhador ao agente nocivo. Assim, o empregador, além da obrigação de fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs), deve observar os limites indicados nas respectivas NRs, a exemplo da exposição ao calor, contido no “anexo 3” da NR-15.

“As provas demonstraram que o reclamante não laborou exposto à insalubridade ou à periculosidade. A empresa forneceu EPIs, ministrando treinamento para o seu uso, bem como fiscalizando a utilização pelo empregado do equipamento de proteção individual, o qual neutralizou os agentes insalubres. (TST; ARR 0011333-22.2015.5.03.0031; Sexta Turma; Relª Min. Kátia Magalhães Arruda; DEJT 04/10/2019; Pág. 6200)

Em *sexto lugar*, a NR-7 obriga o empregador a manter Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), também com o objetivo de promover e preservar a saúde do trabalhador:

NR-7.1.1. Esta Norma Regulamentadora (NR) estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

A NR-7 determina que o empregador esteja obrigado, no desenvolvimento do PCMSO, a prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente os agravos à saúde decorrentes do trabalho:

“NR-7.2.3. O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.”

Gustavo Garcia observa que o PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho¹¹⁷.

¹¹⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 709.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Em *sétimo lugar*, a NR-9 impõe ao empregador a obrigatoriedade de desenvolver o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), a fim de preservar a saúde dos empregados, por meio da identificação prévia dos elementos prejudiciais à saúde existentes no ambiente de trabalho. O PPRA deverá ser discutido com a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), devendo estar articulado com as outras medidas de prevenção exigidas¹¹⁸, inclusive com o PCMSO. Nos termos do art. 17 da MP 927, a CIPA poderá ser mantida até o fim do estado de calamidade, podendo, inclusive, ser suspenso seu eventual processo eleitoral em curso. Tudo para evitar aglomerações desnecessárias em época em que a prioridade é o isolamento domiciliar. Todavia, caso o ramo da atividade empresarial esteja em pleno funcionamento, a exemplo de hospitais e alguns supermercados, não há qualquer justificativa para suspender as atividades da CIPA. Bastará a sua adaptação, a exemplo de reuniões em teleconferências.

Sublinhe-se que a NR-9.1 estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). A regra visa a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de riscos ambientais no ambiente de trabalho. A mesma Norma Regulamentadora (NR-9.3.1) estabelece que o empregador antecipe e reconheça os riscos do trabalho, quando do desenvolvimento do PPRA, o qual deverá incluir as seguintes etapas:

- a) antecipação e reconhecimento dos riscos;
- b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- c) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- d) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- e) monitoramento da exposição aos riscos;
- f) registro e divulgação de dados.

Em conformidade com o regramento exposto, conclui-se que o ordenamento jurídico não só estabelece inúmeras medidas de prevenção da saúde do trabalhador, mas também impõe ao empregador a obrigação de identificar previamente os fatores de risco, eliminando-

¹¹⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 381.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

os do ambiente laboral, antes que o empregado sofra as consequências danosas advindas daqueles fatores¹¹⁹:

ACIDENTE TIPO. CULPA CONCORRENTE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. “Evidenciado que o autor agiu de forma imprudente no desempenho de suas atividades, eis que devidamente orientado para realizar as tarefas que lhe incumbiam. De outra parte, constata-se que havia a possibilidade de deslocar o equipamento de um local para outro, sem desconectá-lo da rede elétrica, o que demonstra que o ambiente laboral não era plenamente dotado de segurança. Corrobora o referido posicionamento o fato de o segundo reclamado, tomador dos serviços, ter deixado de carrear aos autos o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), bem como o SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), ônus que lhe competia, nos termos da NR 09 do MTE. Não houve, portanto, a adoção de todas as medidas necessárias para evitar acidentes/doenças laborais pelos réus, considerando-se aqui todas as hipóteses razoavelmente previsíveis. (...) Desse modo, fixadas tais premissas, incide à espécie a hipótese de culpa concorrente prevista no artigo 945 do Código Civil Brasileiro, com consequente manutenção da condenação patronal ao pagamento das indenizações por danos morais e estéticos. (TRT 2ª R.; RO 1000247-19.2017.5.02.0088; Quarta Turma; DEJTSP 08/08/2019; Pág. 19239)

Ademais, não basta a previsão do PPRA e PCMSO, mas o apontamento e cumprimento de medidas capazes de elidir ou reduzir o risco ocupacional. Ressalte-se que a NR-9 é expressa ao considerar como *risco ambiental* todos os agentes físicos, químicos e biológicos, que possam causar danos à saúde do trabalhador¹²⁰ em razão de sua natureza, intensidade e tempo de exposição. De uma análise atenta, percebe-se que todas as normas de segurança têm o objetivo de prevenção e precaução. Contudo, elas não são exaurientes, mas exemplificativas. Representam, pois, um *minus* de proteção à saúde do trabalhador, e devem ser complementadas com o dever geral de cautela (prevenção e precaução).

6. HORAS EXTRAS DECORRENTES DE NORMAS REGULAMENTADORAS

¹¹⁹ SWIECH, Maria Ângela Szpak. *Obrigações patronais quanto à segurança e saúde ocupacional*. Texto inédito distribuído em sala de aula aos alunos do VI Ciclo de Conferências de Direito do Trabalho, intitulado *Acidente e contrato de trabalho: dano moral e material*. Curitiba: Academia Paranaense de Estudos Jurídicos, 19.9.2003. Auditório do Instituto Romeu Bacellar, p. s/n.

¹²⁰ Item 9.1.5: “Para efeito desta NR consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador”.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Em alguns casos a Norma Regulamentadora constitui fundamento legal até mesmo para deferir pedido de horas extras e intervalos especiais, conforme se infere da aplicação da NR-17, que, ao tratar da ergonomia, instituiu importante obrigação ao empregador quanto à redução dos riscos ocupacionais, como, por exemplo, aquelas inerentes ao processamento eletrônico de dados (digitação), disposta na alínea *c* de seu item “17.6.4”.

“17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte: (...) *c*) *O tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual.*”

Em igual direção é o Anexo II da NR-17, que trata do trabalho em teleatendimento e *telemarketing*:

Item 5.3. O tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/*telemarketing* é de, no máximo, 6 (seis) horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração.

Item 5.4. Para prevenir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores, as empresas devem permitir a fruição de pausas de descanso e intervalos para repouso e alimentação aos trabalhadores.

5.4.1. As pausas deverão ser concedidas:

- a) fora do posto de trabalho;
- b) em 2 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos;
- c) após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/*telemarketing*.

Em relação ao período de pandemia, o artigo 33 da MP 927 fez questão de assinalar que não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho (nos termos da MP), as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e *telemarketing*, dispostas nos artigos 227 a 231 da CLT que prevê jornada reduzida e intervalos especiais. Retornando o trabalhador às suas atividades normais, ou após o estado de calamidade pública, a incidência de aludidos dispositivos deve ser retomada imediatamente.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

No sentido de reconhecer a força normativa e vinculante das NRs, inclusive para deferir horas extras decorrentes da inobservância dos limites de jornada e intervalos, registre-se a seguinte ementa do pretório trabalhista mineiro:

JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA. PAUSAS PARA DESCANSO PREVISTAS NO ANEXO II DA NR 17. A teor do preceituado no item 5.4.4. Do Anexo II da NR 17, cabia à Reclamada comprovar que as pausas de 10 minutos previstas no item 5.4.1 da multicitada Norma Regulamentadora, assim como aquela prevista no item 5.4.2 da precitada NR, eram, de fato, usufruídas pela Reclamante, ônus do qual não se desincumbiu. Assim, devido o pagamento das respectivas parcelas (intervalo intrajornada e pausas para descanso), com adicional de 50% e reflexos como deferidos na r. Sentença. (TRT 10ª R.; ROT 0000825-04.2018.5.10.0003; Primeira Turma; DEJTDF 20/04/2020; Pág. 4008)

Observa-se que a versão original da NR-17 é de 1978. Depois ela sofreu várias atualizações (1990, 2007 e 2018), fato que demonstra a necessidade do permanente aprimoramento em relação ao estudo das normas de segurança e saúde do trabalhador. Não só isso, mas também a forte imbricação entre elas. Veja, por exemplo, a Portaria 555 que editou, em 2013, a Norma Regulamentadora nº 36 sobre a segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados. Resultado de um esforço de década do antigo Ministério do Trabalho, Fundacentro e Ministério Público do Trabalho a NR-36 visa fomentar condições seguras e saudáveis nesse ramo de atividade. Esta norma dos frigoríficos também assegura intervalos especiais de trabalho, sendo expressamente subsidiada pela NR-17, anterior e geral, conforme dispõe o seu item 36.15.1, bem como a jurisprudência de nossos tribunais:

Frigorífico. Horas extras pela não concessão da pausa ergonômica. Aplicação da NR-17 do MTE por analogia no período anterior à incidência da NR-36. A Portaria n. 555/2013 do MTE, que aprovou a NR 36, estipulou o tempo destinado às pausas ergonômicas, as quais variam de 20 a 60 minutos a depender da jornada de trabalho do empregado, conforme item 36.13.2. Urge consignar, ademais, que antes mesmo da vigência da NR-36, já vigorava a NR-17, a qual estabelece normas de ergonomia no ambiente de trabalho e também visa atenuar os malefícios do labor que exige sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, razão porque há que se compreender que as disposições da NR-17 podem ser aplicadas a

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

qualquer setor produtivo. Contudo, uma vez que esta norma regulamentadora não prevê o tempo de descanso, aplica-se, por analogia, no período anterior à incidência da NR-36 (até 18/10/2013), o teor do art. 72 da CLT, que dispõe que nos serviços de mecanografia, a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 minutos. (TRT 23ª R.; ROT 0000141-81.2017.5.23.0026; Primeira Turma; DEJTMT 13/03/2020; Pág. 164)

Outro exemplo de aplicação analógica de normas de segurança, visando a efetividade dos direitos de prevenção, diz respeito às pausas dos rurícolas:

RURÍCOLA. PAUSAS PREVISTAS NA NR-31 DO MTE. SÚMULA Nº 27 DO TRT DA 18ª REGIÃO. Tendo o autor exercido suas atividades em pé e sido submetido a sobrecarga muscular, a ele é conferido o direito às pausas previstas na NR-31 do Ministério do Trabalho. E, conforme o entendimento consubstanciado na Súmula nº 27 deste Regional, é possível a aplicação, por analogia, do artigo 72 da CLT para fins de concessão dos intervalos estabelecidos na referida Norma Regulamentadora. (TRT 18ª R.; RORSum 0010524-41.2019.5.18.0171; Primeira Turma; DJEGO 10/03/2020; Pág. 45)

7. PREVENÇÃO E TREINAMENTO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS

Por força do Decreto Legislativo n. 06, o Brasil encontra-se em Estado de Calamidade Pública desde a sua edição, em 20 de março, até o dia 31 de dezembro do mesmo ano de 2020. Esta iniciativa do Congresso Nacional propiciou maior liberdade de gestão e afrouxamento na alocação de recursos por parte do poder Executivo. Não há dúvidas de que este tempo de contágio, isolamento e medo enquadra-se no conceito de Força Maior. O instituto, conforme dispõe o art. 501 da CLT, contém um elemento objetivo (evento inevitável: o contágio do coronavírus) e outro subjetivo (ausência de culpa do empregador no tocante a sua causa). É sábio que os primeiros casos da COVID-19 ocorreram em um mercado de frutos do mar na cidade de Wuhan, na China, na virada do ano (2019/20). Especula-se que o vírus tenha como hospedeiro morcegos e pangolins, consumidos como carne exótica em algumas regiões daquele país.

A Medida Provisória n. 927, em seu primeiro artigo, dispõe que as medidas nela contidas (bem como nas MPs que lhe sucederam) poderão ser adotados pelos empregadores para preservação do emprego e renda durante o enfrentamento da calamidade.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

O parágrafo único deste dispositivo deixa claro o enquadramento de força maior, *verbis*: “O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6 de 2020 e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT.”

Por óbvio que o fato público prescinde de prova (art.374 do CPC¹²¹), contudo caberá à empresa provar que a notória pandemia afetou a continuidade dos contratos de trabalho. Assim, por exemplo, uma fábrica de álcool gel por certo não sofreu qualquer abalo, ao contrário de lojas de shopping center.

Visando flexibilizar obrigações gerais, adiar encargos e suprimir formalidades, a MP 927 também determinou a suspensão da obrigatoriedade de treinamentos periódicos e eventuais, previstos nas NRs. Neste caso, o empregador fica autorizado a realizá-los por meio de EAD (ensino à distância), ou *a posteriori*: até 90 (noventa) dias da data de encerramento do estado de calamidade (31.12.2020, conforme Decreto-Legislativo 6/20). Em se optando pelo modo remoto (EAD), caberá à empresa observar os conteúdos práticos e a garantia de que as atividades serão executadas com segurança.

Pelo princípio da aptidão da prova, caberá sempre à empresa demonstrar em juízo que não somente atendeu às disposições obrigatórias, a exemplo do fornecimento de EPI, como ministrou treinamento adequado e seguro. O TST já decidiu que o período atinente ao treinamento de prevenção, além de necessário, deve ser específico para cada tipo de atividade desempenhada pelo trabalhador, sob pena de caracterizar culpa acidentária da empresa.

“A ré não observou a NR 12 que versa sobre as regras de segurança do equipamento, tampouco disponibilizou *treinamento específico* ao reclamante para operar e executar atividades na esteira do triper/shute do depósito de carvão. Com efeito, tendo em vista que o acidente de trabalho ocorreu no exercício da atividade laboral, evidente o nexo de causalidade entre o dano suportado pelo reclamante e o serviço prestado em favor da reclamada”. (TST; RR 0000814-81.2013.5.08.0107; Segunda Turma; Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta; DEJT 14/02/2020; Pág. 1580)

Como se vê, tanto as normativas quanto a jurisprudência dos tribunais não deixam dúvidas acerca do treinamento preventivo. Logo, a melhor interpretação destinada ao art. 16 da MP 927, é a de que este dispositivo quis apenas evitar aglomerações e movimentações

¹²¹ Art. 374 do CPC/15: Não dependem de prova os fatos: I - notórios; II - afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária; III - admitidos no processo como incontroversos; IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

desnecessárias do empregado em tempos de pandemia. Jamais a MP pretendeu cancelar a regra de treinamento, vez que, quando muito, determinou o seu cumprimento *a posteriori* ou por meio de treinamento remoto.

Caso haja o treinamento efetivo, a exemplo daqueles de combate a incêndio previsto na NR-10 para trabalhadores em eletricidade, o empregado deverá ser remunerado em relação às horas despendidas. Se realizado fora do expediente fará jus ao adicional de hora extra, vez que tais atividades de prevenção fazem parte do custo e do risco do empreendimento de que trata o art. 2º da CLT.

HORAS DE TREINAMENTO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE PAGAMENTO DESSE INTERREGNO DE FORMA SIMPLES, SEM O ADICIONAL. É certo que as normas coletivas devem ser prestigiadas, contudo, não é todo direito que pode ser objeto de negociação, existindo comandos normativos de caráter cogentes, e, portanto, infensos à negociação coletiva, inserindo-se nesse rol os concernentes à duração do trabalho, incluída a respectiva remuneração, por constituir norma relacionada a higiene, saúde e segurança do trabalho. Nesse diapasão, esta Corte vem se posicionando no sentido de que é inválida a cláusula normativa que restringe o pagamento do tempo despendido em treinamento à hora normal, sem o adicional. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 0002410-68.2013.5.03.0098; Segunda Turma; Relª Min. Delaide Miranda Arantes; DEJT 30/08/2019; Pág. 1839)

Existe um princípio do direito oportuno para momentos como este de força maior: a razoabilidade. Logo, diante do conflito de direitos caberá ao intérprete ponderar os fatos em razão das circunstâncias emergenciais. O operador do direito há que ser proporcional e razoável na escolha dos interesses prevalecentes. Em tempos de intenso contágio, como o da COVID-19, a ordem jurídica aponta para a preferência quase que absoluta do isolamento domiciliar. A redução de aglomerações é medida de saúde que deverá, como regra, prevalecer sobre o interesse econômico. Constrangimento patronal sobre o empregado para banalizar este valor maior poderá ser tido como abusivo (art. 187, do Código Civil).

Por último, registre-se que pela dicção do art. 611-B da CLT as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho foram, a rigor, consideradas disposições proeminentes não sujeitas à negociação coletiva. Contudo, de forma surpreendente, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) inseriu o parágrafo único neste mesmo artigo para excluir de sua abrangência as regras de duração e intervalos de trabalho. Senão vejamos.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
Parágrafo único: Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Este dispositivo bem demonstra a opção patrimonialista que fizeram os autores da Reforma. Não é possível aplaudir tamanho retrocesso em que, até mesmo, o núcleo duro de proteção (normas de intervalos e limites de jornada) fique ao talante da negociação. Um esvaziamento tosco dos direitos sociais que merece todas nossas críticas. Espero que a flexibilização circunstancial propiciada pelo período de pandemia não seja capaz de deformar os direitos sociais e os princípios cardiais do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BELFORT, Fernando José Cunha. *Meio ambiente do trabalho*. Competência da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

BIANCA, Massimo Césare. *Diritto civile*. Milano: Giuffrè, v. 5, 1985.

CAIRO JÚNIOR, José. *O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. São Paulo: LTr, 2003.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 6ª. Edição, SP: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Método, 2008.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho. Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. *Revista Fórum Trabalhista — RFT*, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 145-166, jul./ago. 2012.

JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de direito administrativo*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

MACHADO, Sidnei. *O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa*. São Paulo: LTr, 2001.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. v. II.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Elementos de direito ambiental: parte geral*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

SCHREIBER, Anderson. *Novos paradigmas da responsabilidade civil. Da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos*. São Paulo: Atlas, 2007.

SWIECH, Maria Ângela Szpak. Obrigações patronais quanto à segurança e saúde ocupacional. Texto inédito distribuído aos alunos do VI Ciclo de Conferências de Direito do Trabalho, intitulado *Acidente e contrato de trabalho: dano moral e material*. Curitiba: Academia Paranaense de Estudos Jurídicos, 19.9.2003, Auditório do Instituto Romeu Bacellar. p. s/n.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

REFLEXÕES SOBRE TRABALHO SEGURO E ENFERMIDADES PROFISSIONAIS

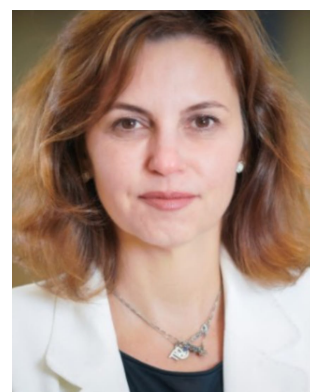
Thereza Christina Nahas¹²²

Sabemos que a Constituição Federal dispõe sobre a proteção ambiental. Todavia, tal disposição ganha maior relevância na chamada Constituição democrática, uma vez que, pela primeira vez, tal proteção se faz a nível de tutela de direitos fundamentais atingindo o *status* de cláusula pétrea (art.6º § 4º IV da CF) e ganhando aplicabilidade imediata (art. 5º § 1º da CF). Esta nova abordagem trazida pelo legislador Constitucional importou no caráter multidisciplinar deste direito, pois parte da afirmação de que todos terão direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Ou seja, é um direito não só das gerações presentes que, além de tê-lo como garantia para si, devem conservar e tem o dever de manter a sadia qualidade de vida para as gerações futuras. Isto é, devem preservar o dever de conservar, com o olhar para frente a ponto de garantir que as próximas gerações possam gozar do meio ambiente equilibrado e sano.

Num primeiro momento, é possível concluir que quando se estuda a norma Constitucional, é de que o meio ambiente do trabalho, assim como o meio ambiente artificial, não guardaria a mesma proteção que o meio ambiente natural. Todavia, interpretando sistematicamente a Carta Constitucional, se infere que o legislador tutelou diretamente à saúde do trabalhador, impondo ao tomador da mão de obra e ao Estado, o dever de garantir-lhe a saúde como um direito fundamental e social. A tutela ao meio ambiente do trabalho não está diretamente ligada a proteção puramente do meio em si, importa como um todo a garantia à saúde e qualidade de vida do trabalhador e, para isso, uma das formas de cumprir com esta proteção, é garantindo-se o meio ecologicamente equilibrado.

Observo que isso se dá principalmente porque, na maior parte das vezes, o ambiente em que o trabalhador se encontra é artificial e não natural. Ademais, a Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, já tratava deste tema e ainda representa um dos

¹²² Pós-Doutora e Doutora pela Universidad Castilla La-Mancha (campus Albacete/Espanha); Doutora pela PUC/SP; Acadêmica titular da Cadeira n.43 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho; Juíza do Trabalho titular da 2ª Vara do Trabalho de Itapeverica da Serra (SP); Professora Visitante na PUC/RS currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/2361402097260893> Contato: tnahas70@gmail.com



O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

documentos mais importantes que regulamenta questões afetas à saúde e segurança do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho, dispondo que o *'local de trabalho'* abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador. Inference-se, assim, que a tutela se estende a uma concepção absolutamente ampla, abrangendo, ainda, todas as pessoas de qualquer natureza pública e privada e todo o tipo de atividade, seja ela de conteúdo econômico ou não.

Antes mesmo que a tutela fosse alçada a nível Constitucional, a legislação trabalhista já cuidava de traçar algumas normas que pudessem regulamentar a matéria, normas estas estabelecidas de modo geral na CLT e especificadas nas diversas instruções normativas baixadas pelo Ministério do Trabalho. Portanto, a proteção à saúde do trabalhador e ao meio ambiente já apontava para uma preocupação legislativa, mesmo antes da Lei 6.938/91 que veio dar efetividade, através de suas normatizações a Política Nacional do Meio Ambiente. Observe-se que já na formação da OIT, o Convênio nº 1 tratou de regulamentar normas relativas ao tempo de trabalho numa verdadeira intenção de se tutelar a saúde do trabalhador, fixando-se no Tratado de Versalhes a máxima de que o limite de horas de trabalho e o tempo de descanso seriam imprescindíveis para melhorar as condições de trabalho. Tal objetivo vem reiterado, ainda, em documentos posteriores de outros organismos internacionais, como por exemplo, o Banco Mundial¹²³.

Neste interregno, cabe frisar que a Lei 6.938/91 ao dispor sobre a Política Nacional sobre meio ambiente não cuidou, evidentemente, da tutela específica ao meio ambiente do trabalho, matéria esta, que por dever, veio a ser regulamentada pelas disposições dirigidas diretamente às relações de trabalho, não obstante devam subordinar-se às orientações daquela regulamentação geral e das disposições Constitucionais (art. 225 e seguintes da CF). Assim que, a tutela de todo o meio guarda uma proteção geral como se vê protegendo-se o meio ambiente nos exatos termos do artigo 3º I, isto é, aquele *conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*.

Desta forma, o direito ao meio ambiente saudável é um direito difuso, que pertence a todos e está atrelado à tutela da vida em todas as suas formas. Conforme se depreende do

¹²³ RUBIANO-MATULEVICH, Eliana, *Por qué los datos sobre el uso del tiempo son importantes para la igualdad de género, pero son difíciles de recopilar*, disponível em <https://blogs.worldbank.org/opendata/es/por-que-los-datos-sobre-el-uso-del-tiempo-son-importantes-para-la-igualdad-de-genero>, acesso em dezembro de 2018

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

conceito trazido pelo art. 3º da L. 6398/81 está representado por ser um *conjunto de condições, leis, influência e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.*

Portanto, o legislador impôs ao Estado e a sociedade o dever de defender o meio ambiente nas *lesões sofridas (reparação de dano)* e principalmente de preservar a vida a partir da *ameaça que possa surgir (prevenção do dano)*. É justamente neste último contexto que às atenções devem voltar-se: é imprescindível que se adotem medidas e programas que visem prevenir e não simplesmente reparar o dano, mesmo porque, quando falamos em direito ambiental do trabalho, no mais das vezes, as medidas de reparação terão efeito preponderantemente moral, pois a saúde debilitada pode nunca mais ser recuperada. A perda de um braço, de um dedo ou as síndromes decorrentes dos assédios sexual e moral, por exemplo, ficarão encravadas de modo definitivo na vida do trabalhador.

A partir daí e considerando as peculiaridades da relação de trabalho, bem como as características do meio onde o trabalho se desenvolve, já se pode permitir uma primeira crítica no que diz respeito as chamadas, equivocadamente, “reparações civis” e “responsabilidade civil do empregador”. A reforma de 2017 da CLT não tratou de corrigir às inconsistências acerca do instituto que, diante da ausência de regra específica, sempre teve por aplicação subsidiária, as disposições da lei civil cuja natureza da relação é absolutamente distinta. O que fez o legislador da Reforma foi preocupar-se com os montantes de fixação do dano e, assim, estabeleceu alguns critérios que poderiam ser aplicados.

Como afirmei no estudo sobre os institutos fundamentais do direito do trabalho,

“em inédita inserção legislativa na área do direito do trabalho, o legislador publicou um capítulo em que tratou do dano extrapatrimonial. Infere-se do conteúdo da regulamentação que o dano extrapatrimonial deveria resultar de uma regra de natureza trabalhista, pois o direito civil não sistematiza de forma adequada o dano extracontratual e contratual trabalhista: decidiu por colocar uma pedra em cima das discussões quanto à natureza da responsabilidade do empregador, ratificando a norma constitucional; estabeleceu um sistema de prefixação de danos. É certo que este capítulo da reforma pode ser considerado o mais polêmico e criticado, por duas razões principais: uma pela absoluta divergência quanto a determinar valores mínimos e máximos de indenizações; outra, porque o legislador destruiu toda a teoria que levou anos para que se construísse sobre a responsabilidade subjetiva do empregador

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

*e que gerou tantos debates na jurisprudência e doutrina trabalhista devido à aplicação do art. 7º, XXVIII, CF*¹²⁴.

Portanto, a reforma foi incapaz de solucionar a questão mais importante que as relações do trabalho reclamam que é, justamente, a prevenção, pautando-se a preocupação na reparação cujos valores e critérios não servirão sequer a prevenção pela via indireta, isto é, visando o caráter educativo das penalidades.

O direito do trabalho, foi recepcionado pela legislação Constitucional que dispõe no seu artigo 7º, XXII que são direitos dos trabalhadores rurais e urbanos “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”. Mais, adiante, apregoa o legislador no art. 196 que *a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação*. Tais diretivas visam cumprir, ainda, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992, e que trata da segurança e saúde dos trabalhadores em todas as áreas da atividade econômica dispõe que *deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a dos trabalhadores*.

Não obstante a evolução da matéria em nível Constitucional desde a promulgação da CLT em 1943, foram inseridas normas no sistema jurídico relativas à segurança e medicina do trabalho com a respectiva obrigatoriedade do empregador manter um meio ambiente saudável e equilibrado. Todavia, o sistema celetista, ainda fixado na cultura jurídica da época, pouco regula a prevenção, tanto que as normas postas são destinadas ao mero ressarcimento ao trabalhador caso trabalhe em meio ambiente adverso. Assim, obriga-se o empregador apenas a pagar ao trabalhador os adicionais denominados “insalubridade” e “periculosidade”, a fim de *compensá-lo*, objetivamente, pela situação adversa de se encontrar trabalhando em um local que causará danos à sua saúde. Fundado na norma infraconstitucional e por disposição dela, é que o antigo Ministério do Trabalho¹²⁵ acabou por publicar várias instruções normativas em matéria de segurança e higiene no trabalho, fazendo surgir a necessidade das empresas

¹²⁴ NAHAS, Thereza Christina, *Novo Direito do Trabalho - Institutos Fundamentais*, São Paulo, RT, 2017, capítulo 8.

¹²⁵ O Ministério do Trabalho foi extinto e acoplado ao Ministério da Economia se tornando uma Secretaria.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

elaborarem seus mapas de riscos ambientais (PPRA) e de prevenção a saúde do trabalhador (PCMSO). Tudo com vistas a criar um meio ambiente equilibrado e as condições para a prestação de um trabalho em um ambiente seguro e saudável.

Feitas estas considerações, é importante questionar se, efetivamente, o trabalhador estaria protegido das adversidades do meio ambiente em que labuta e como a doença profissional, mesmo num ambiente saudável, poderia ser manifestada ou adquirida. Observe que os acidentes do trabalho típicos são facilmente detectados, pois ocorridos durante a jornada de trabalho, ou no percurso para o trabalho e se manifestam tão logo sejam produzidos.

Concernente a esta última situação, importa dizer que o legislador equiparou os acidentes típicos aos de percurso, contando que, não obstante o trabalhador não esteja necessariamente à disposição do seu empregador, o tempo e o percurso seriam considerados uma extensão da atividade que desenvolve em benefício da organização empresarial, seja ela pública ou privada nos termos da já mencionada Convenção nº 155 da OIT. Portanto, no ambiente interno empresarial, torna-se mais fácil identificar riscos ambientais e eventual negligência do tomador da mão de obra por um evento danoso.

No entanto, as doenças profissionais, muitas vezes silenciosas, não são tão facilmente detectáveis e podem ocorrer ao longo do contrato de trabalho e manifestar-se, até mesmo, após o encerramento dele. Dai o art. 20 da Lei 8.213/91 traça alguns parâmetros quanto a tipificação da doença e dos acidentes do trabalho. Dispondo assim o legislador:

“Doença profissional, assim entendida como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.”

“Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.”

Parágrafo §1º - Não são consideradas como doenças 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.”

Parágrafo §2º - Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

ele se relacione diretamente, a Previdência Social deve considerá-la como acidente de trabalho.”

O acidentado ou doente profissional terá direito a percepção de auxílio por incapacidade temporária e, se permanente, aposentadoria por invalidez (art. 44 Decreto 3048/1999) cujo valor será incrementado nas hipóteses em que necessitar de assistência permanente para sua vida cotidiana (art. 45, Decreto 3048/1999) hipóteses estas fixadas no Anexo I daquele Decreto, quais sejam:

1 - Cegueira total.

2 - Perda de nove dedos das mãos ou superior a esta.

3 - Paralisia dos dois membros superiores ou inferiores.

4 - Perda dos membros inferiores, acima dos pés, quando a prótese for impossível.

5 - Perda de uma das mãos e de dois pés, ainda que a prótese seja possível.

6 - Perda de um membro superior e outro inferior, quando a prótese for impossível.

7 - Alteração das faculdades mentais com grave perturbação da vida orgânica e social.

8 - Doença que exija permanência contínua no leito.

9 - Incapacidade permanente para as atividades da vida diária.

Os fatores relacionados ao incremento do benefício e que servirão de norte para aferir-se a gravidade da incapacidade estão relacionados, segundo o Anexo: “A” - agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional relacionados com etiologia de doenças profissionais e de outras doenças relacionadas com o trabalho e “B” - doenças infecciosas ou parasitárias relacionadas com o trabalho.

Como deveria ser, a relação de doenças do trabalho não é exaustiva. O enquadramento deverá ser realizado considerando o meio ambiente do trabalho em conjunto com as moléstias adquiridas pelo trabalhador mesmo que o agente patogênico não esteja na relação, exigindo-se apenas que haja nexo de causalidade entre as condições nas quais o trabalho era realizado e o dano sofrido pelo trabalhador, que o incapacitou para o trabalho. Permite, assim, o legislador a interpretação pela qual, a doença ocupacional é gênero do qual às doenças profissional e do trabalho são espécies.

Há que ponderar, por fim, que o conceito de acidente do trabalho vem expressado no art. 19 da Lei 8213/1991,

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.
Programa Trabalho Seguro
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O que se pode concluir da legislação previdenciária é que pretende a tutela ampla e irrestrita das doenças adquiridas ou desencadeadas no ambiente do trabalho, sejam aquelas inerentes a profissão do trabalhador, isto é, causadas, nos termos do referido Anexo, por um agente físico, químico ou biológico e, por isso, em geral, acabam se caracterizando por uma atuação lenta e muitas vezes silenciosa (*tecnopatias*, também denominadas de *idiopatias* ou *ergopatias*); sejam aquelas que, embora não se relacionem diretamente a uma profissão, encontram no meio ambiente adverso a causa mórbida para produzir lesões incapacitantes (*mesopatias*).

A questão parece pacífica, mas não é. É tormentosa e de difícil enquadramento, acirrando-se as divergências no que concerne ao tema da concausalidade da relação havida entre a doença pré-existente e o trabalho realizado, pois, é de difícil investigação a vida privada do trabalhador e, dificilmente, nos diversos laudos que são confeccionados, tanto pela entidade previdenciária como pelo empregador de modo particular ou nos processos judiciais, dificilmente se perscruta acerca dos detalhes e evolução da vida privado do trabalhador, isto é, seus costumes, seu modo de vida, isto é, tudo que seria necessário para se ter um exato conhecimento do que, de fato interfere a eventual doença adquirida.

Exemplos muito corriqueiros observados no nosso dia a dia, e que se torna responsável pelo desenvolvimento de diversas doenças relacionadas a LER, são, a forma de sentar-se, de levantar-se, as bolsas pesadas que a maioria das mulheres levam consigo e respondem pela carga excessiva nos ombros, a forma de sentar-se e o modo de falar ao telefone. O ser humano está habitualmente sujeito a movimentos anti-ergonômicos e não se dá conta no mais das vezes, do que poderia influenciar na sobrecarga que sua estrutura física ou mental pode suportar.

Há, ainda, que ponderar-se sobre como o trabalho em domicílio e com uso da tecnologia da comunicação e informação (TIC) certamente desencadeará uma longa relação

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

de doenças, algumas já conhecidas, outras que certamente se farão conhecer, especialmente as decorrentes da COVID-19.

Cabe acrescentar que como ponderado pelas Nações Unidas, a COVID-19 não é somente uma enfermidade respiratória, mas seus efeitos podem persistir durante meses. Como assinala María Van Kerkhove, epidemiologista da ONU, o mundo está cada vez mais aprendendo sobre a síndrome que afeta a todos e o que se sabe é que pode debilitar vários órgãos diferentes:

“No es solo una enfermedad respiratoria de dos semanas, parece persistir durante meses. Estamos trabajando con muchos grupos de pacientes y con muchos investigadores diferentes para comprender realmente mejor lo que está sucediendo. Nos hemos reunido con estos grupos de pacientes y nos han dicho que lo que necesitan es el reconocimiento de que esto es algo real (...) es necesario comprender el alcance del síndrome en diferentes poblaciones y establecer protocolos de rehabilitación”¹²⁶.

Quanto a responsabilidade do tomador da mão de obra¹²⁷ pode-se dividir a questão em duas situações jurídicas, quais sejam: aquela em que o trabalho influi diretamente para a doença adquirida pelo trabalhador; e, aquela em que, o meio ambiente do trabalho não é a única causa da doença adquirida. Nesta última hipótese, acredito ser necessário, distinguir, o conhecimento prévio pelo tomador da mão de obra quanto a eventual doença que o trabalhador seja portador no ato da admissão; e aquelas vezes em que ignora esta doença e ela é agravada em razão do meio ambiente a que o trabalhador se sujeita. Dai ser absolutamente imprescindível que, os exames médicos admissionais sejam sérios e detalhados, pois, somente com tais diagnósticos é que, de fato, as discussões quanto a pré-existência de uma doença poderá ser detectada, e devidamente tratada. Pois, é óbvio que o empregador, ou simplesmente, o tomador da mão de obra, não deve ser responsabilizado por doenças passadas e que não foram adquiridas por interferência do seu meio ambiente de trabalho, desde que não tenha agido de forma a prevenir o agravamento da situação já conhecida.

¹²⁶ Notícia *El síndrome pos COVID y la reinfección son una realidad, lo más seguro es evitar el contagio*, disponível em <https://news.un.org/es/story/2020/12/1485492>, acesso em janeiro de 2021.

¹²⁷ Tomador da mão de obra no contexto deste trabalho é aquele a quem a prestação de trabalho beneficia, seja um empregador direto ou indireto como ocorre nos casos das descentralizações produtivas.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Não é intenção discutir aqui situações relativas à responsabilidade do tomador da mão e obra, mas sim traçar considerações sobre o tema quanto ao meio ambiente saudável e levantar alguns pontos que certamente ocuparão a preocupação do jurista, especialmente pela insuficiência de regulamentação quanto as novas situações que se avizinham em razão da crise causada pela pandemia COVID-19. Quando se fala em trabalho seguro, impõe-se às partes na relação contratual um dever e uma obrigação, qual seja, de manter a qualidade do meio e a preservação da saúde.

Tal imposição legal não é uma *obrigação/dever* exclusiva do tomador da mão de obra, mas também do empregado que tem a *obrigação/dever* de ser o primeiro fiscal do meio em que está trabalhando e de, também, respeitar as normas que vão garantir um ambiente são, um ambiente sem qualquer tipo de poluição. Além de também agir de forma a preservar a própria vida e saúde.

Desta mesma forma, quando o ambiente é tipicamente insalubre e o tomador da mão de obra dispõe a favor de seus funcionários, equipamentos de proteção individual, tais trabalhadores devem fazer seu uso de forma correta e fiscalizar as devidas trocas e reposições. Com isso quero dizer que, é chegada a hora de todos terem conhecimento e posicionamento de que as normas de tutela ao ambiente, como dispõe o legislador Constitucional, são destinadas a todos, sem exceção. Nada justifica que, por ser o trabalhador presumivelmente, a parte diminuta da relação jurídica, esteja autorizado a não fazer uso ou a não fiscalizar seu ambiente de trabalho. Há um auto-dever de zelar por sua saúde e segurança e dos demais colegas também.

Os trabalhadores adoecem por diversos motivos, entre eles o desrespeito às normas que devem ser respeitadas seja pela organização empresarial, seja por aquele que executa o trabalho. A responsabilidade pela higidez do meio e forma de execução do serviço é de todos indistintamente. Assim, as situações em que o trabalhador não está suficientemente apto ao exercício da função, deve ser fator impeditivo para que ele a execute, devendo ele próprio dar-se por impedido de realizá-la.

As doenças profissionais são o grande fantasma que assombram os trabalhadores e suas famílias, justamente porque estes adoecem pelas mais diversas causas. Igualmente o tomador da mão de obra muitas vezes se vê obrigado a pagar indenizações vultosas em razão de uma falha na aplicação das normas relativas à prevenção. E, esta falha, se deve, a sua negligência por não as aplicar; ou ao desconhecimento da estrutura interna do seu próprio negócio, o que representa a negligência de sua administração. O tomador da mão de obra

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

deve, inclusive, assumir o risco de permitir a salubridade do ambiente no que diz respeito ao aspecto psíquico da prestação de serviço e não é apenas deitar sua preocupação com o meio físico.

Isso ocorre, por exemplo, pelas cobranças de metas que superam a estrutura física e psíquica do ser humano, pela permissão do barulho demasiado, capaz de afetar a estrutura psíquica humana, pela obrigatoriedade imposta a seus trabalhadores de cumprimento de jornadas extenuantes, pela ausência de concessão de férias e de descansos, pelos atos e omissões de assédio sexual e moral.

Há uma cultura arraigada em nossa sociedade que as jornadas extensas e a ausência de descansos faz com que o trabalhador se torne mais valorizado. Essa tendência tende a aumentar com a transferência do trabalho do âmbito empresarial, aqui entendido pessoa física ou jurídica, para a casa do trabalhador, fator este que se incrementou com a pandemia e que se apresenta como uma realidade para os próximos anos: a reestruturação das organizações públicas e privadas e uma realidade e se mostra como um objeto de grande preocupação que vai desde a estrutura dos *novos* ambientes de trabalho, até a ausência de norma específica que possa servi de parâmetro a seguir.

Não obstante a execução de diversas funções tenha sido desempenhada com auxílio de máquinas ou exclusivamente por elas, há que se ter clara a linha divisória entre o ser humano e a TCI, respeitando-se as respectivas limitações naturais de cada um.

No mundo das várias competitividades, no século do conhecimento, em que a mudança de comportamentos, costumes e sociais, se fazem presentes, não se pode perder tempo. Como ponderou Sandro Nahmias em entrevista a Academia Brasileira de Direito do Trabalho, a perversidade da *infoxicação*, isto é, o excesso de informação que a sociedade está exposta e que se potencializou em razão da pandemia tem apresentado sérios riscos a saúde mental e física do trabalhador, considerando que tudo tem se mostrado necessariamente imediato, impedindo que se possa absorver a quantidade de informação que nos é despejada diariamente ¹²⁸.

A sociedade 24/7/365 (24 horas por dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano) compromete a barreira entre trabalho, lazer e descanso impossibilitando a harmonia entre a estrutura natural que deveria existir para se permitir uma vida saudável e a ausência de doenças. A pergunta que se faz é se a estrutura física e mental humana estaria preparada para o *boom* tecnológico, sem deixar-se escravizar por ela, e objetivando um fim ético e coerente

¹²⁸ Entrevistas com Gilberto Stürmer e Sandro Nahimas em 17/6/2020 disponível em <https://youtu.be/fMBeQmYtkC8>

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

com o necessário aprimoramento de meios que possam servir a melhoria de sua qualidade de vida?

O uso indiscriminado de tecnologia e a malversação dos instrumentos tecnológicos e do trabalho à distância podem constituir um cenário que levará a condições de trabalho e ambientais que criará um exército de doentes e incapazes de contribuir para o desenvolvimento da atividade produtiva.

Este quadro que tristemente se mostra, contribuirá para aumentar a precariedade das relações de trabalho e ainda, incentivar a competitividade entre trabalhadores em um momento que o número de postos de trabalho colocados à disposição é muito inferior, estimando-se que a cada quatro trabalhadores trabalha em setores que foram duramente golpeados pela crise COVID, aumentando a brecha que já existia antes da pandemia¹²⁹.

A pausa no curso da jornada para o alongamento, o café com os colegas de trabalho, a correta posição para sentar-se ou levantar-se, a desconexão, o uso adequado e não excessivo de aparelhos eletrônicos, entre outras medidas mais simples, evitam que o trabalhador adoça e permite, inquestionavelmente, que sua produção seja mais coerente e mais bem aproveitada. As ginásticas laborais que muitas empresas oferecem a seus trabalhadores deveriam ser por eles recepcionadas como algo tão importante como consignar o seu horário de trabalho nos controles de ponto e não medida imposta de cima para baixo pelo empregador. Há que se ter em mente que o trabalho à distância, isto é, fora do ambiente empresarial, importará na imensa dificuldade do controle da qualidade do meio, viabilizando excessos e descontrole no que concerne a higidez do ambiente laboral.

É forçoso reconhecer que a legislação nacional, mesmo após a reforma de 2017, não se adequou às novas realidades do mundo do trabalho. Antes mesmo de implementar-se a Reforma, a realidade incontestável é que a maior parte dos trabalhadores brasileiros se sujeitava a situação precária de trabalho. O que se verifica por motivos distintos e que estão relacionados especialmente à história da desigualdade do País, passando por problemas que estão atrelados às más condições de trabalho, ausência de fiscalização e más condições de vida.

As longas horas que os trabalhadores suportavam em trajetos de casa ao trabalho foram um dos fatores mais empolgantes da forçosa decisão de se trabalhar em casa verificada especialmente no período da pandemia. É certo que a opção de se economizar tempo e dinheiro no trajeto tem sido um dos fatores que mais tem incentivado a adoção do

¹²⁹ Sobre o tema, v. Observatório da OIT sobre a COVID-19 que está na 6ª edição, disponível em www.ilo.org, acesso em janeiro de 201.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

teletrabalho. Resta saber se, esta mudança que certamente se verificará em todos os ramos do trabalho, virá acompanhada de medidas que servirão para reduzir (quicá eliminar) a precarização e a desigualdade ou simplesmente importará em mudança da natureza do tipo de problema que se experimentava no período anterior a pandemia.

As mulheres sofreram exponencialmente com as medidas restritivas, experimentamos um misto de alívio e estresse absoluto: o trabalho em casa permite organizar melhor a vida familiar, ao mesmo tempo que evidenciou ainda mais nossa desigualdade com os homens¹³⁰, servindo para um desgaste excessivo das condições físicas e psíquicas.

Some-se a isso, que o Brasil é um dos países com maior índice de acidentes do trabalho do mundo. Segundo o Observatório Digital de Segurança e Saúde em 2017 a cada quatro horas e meia um trabalhador morreu em razão de acidente do trabalho. Entre 2012-2017 houve uma perda de mais de 348.636.000 de dias de trabalho em razão das baixas médicas¹³¹. Por outro lado, é indiscutível que os trabalhadores sofrerão perdas em seus direitos e muitos ainda se sujeitaram a jornadas dobradas para incrementar seus salários.

Os novos tipos de organizações empresariais, e especialmente o trabalho em plataformas, tem gerado discussões de toda natureza, principalmente no que concerne à segurança e saúde do trabalhador. As condições de trabalho às quais estão sujeitos, criando um universo em que cada vez mais as relações estão precarizadas.

É indiscutível que os trabalhadores, não somente brasileiros, vem sofrendo ao largo dos últimos anos, várias perdas em seus direitos. Houve redução na remuneração e uma pressão muito forte no binômio produtividade-salário. Some-se a isso, que a sociedade de consumo cada vez mais exige produtos com baixos valores o que representara baixos custos

¹³⁰ **As condições do trabalho remoto entre mulheres e homens se distinguem.** A análise dos dados, portanto, revela uma divisão sexual do trabalho que embora não corresponda exatamente a um modelo tradicional, onde o papel na família e doméstico eram assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de provedor sendo dos homens, no modelo atual, de conciliação, cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional, sobretudo quando estão reunidos no espaço doméstico. Uma das conclusões que a pesquisa permitiu extrair, foi a de que a modalidade do trabalho realizada no âmbito doméstico apresenta aspectos negativos que atinge ambos os sexos, mas não de forma igual. Prevalece a desigualdade na divisão do trabalho doméstico e de cuidados, levando as mulheres a jornadas superextensas de trabalho, o que sugere a necessidade de repensarmos o trabalho remoto, que provavelmente será uma tendência nos próximos anos, e de propormos formas alternativas e mais justas de reorganizar a sociedade, o trabalho e a economia (informação disponível em <http://www.dmtemdebate.com.br/o-trabalho-remoto-e-as-condicoes-das-mulheres-no-contexto-da-pandemia-covid-19/>, acesso em janeiro de 2021)

¹³¹ Dados e fontes, disponível em <http://cntq.org.br/wp-content/uploads/2017/07/OBSERVATORIO-SST-MPT-OIT.pdf>, acesso em janeiro de 2021.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

de investimentos das empresas especialmente em termos de estrutura e organizacional, o que afeta a formação de um meio ambiente saudável. Muitos trabalhadores acabam por sujeitar-se a jornadas dobradas para tentar incrementar seus ganhos e a reunião de todos estes diferentes fatores acaba por levar o direito do trabalho a situações que não estão previstas nas relações tradicionais e para as quais as regras foram criadas.

Tais características, somadas a tantos outros entraves que o País possui, foram determinantes para confirmar os gargalos que viabilizam o aumento da pobreza no Brasil e, com isso, a precariedade se mostra cada vez mais crescente. O ano de 2021 certamente ficará marcado pelas inúmeras dificuldades que enfrentarão para recuperar-se da crise trazida pela pandemia, especialmente pelo alto número de desemprego, redução das horas de trabalho e da produtividade.

As atenções devem ser redobradas no que concerne a possibilidade de se relaxar com medidas de segurança e de prevenção, bem como certamente as normas regulamentares de prevenção terão que adaptar-se aquelas que são indicadas para evitar o contágio e a proliferação da COVID-19. Novas discussões certamente virão como por exemplo o nexo causal entre a COVID e o ambiente do trabalho e a responsabilidade do empregador¹³².

A criação de um Programa do Trabalho Seguro pela mais alta Corte trabalhista do País é a demonstração de que, o tema tem tamanha relevância que deve servir para unir o trabalho de todas as entidades, públicas e privadas, para que, efetivamente, se possa ter a garantia de uma vida mais saudável e equilibrada. O programa tem por missão promover o diálogo social, bem como incentivar a tomada de medidas necessárias para prevenção e precaução de acidentes e manutenção da boa qualidade do meio ambiente do trabalho, o que implicará, logicamente, na redução do número de ações trabalhista intentadas com objetivo de se lograr reparação por danos morais decorrentes de acidentes do trabalho e doenças profissionais.

¹³² Um trabalhador que atuava na unidade do frigorífico JBS em Trindade do Sul e pediu demissão após ter sido contaminado pelo novo coronavírus não deve receber indenização por danos morais. A decisão é da juíza Aline Rebello Duarte Schuck, da Vara do Trabalho de Frederico Westphalen. Segundo a magistrada, não foi possível comprovar a relação entre o contágio e as atividades desenvolvidas pelo empregado no frigorífico, sendo que a empresa, na época da contaminação, já estava tomando medidas de prevenção em relação à pandemia. A sentença foi proferida em 18 de dezembro de 2020. Cabe recurso da decisão ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS). Notícia disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/438255>, acesso em janeiro de 2021.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

O programa foi lançado em 03.05.2011, por ocasião da solenidade de comemoração dos 70 anos da Justiça do Trabalho e teve como instrumento inicial o Protocolo de Cooperação Técnica celebrado entre o Tribunal Superior do Trabalho- Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os Ministérios da Saúde; do Trabalho e Emprego; da Previdência e a Advocacia Geral da União. Daí, o primeiro ato concreto que decorreu do protocolo foi a recomendação conjunta para que os processos referentes a acidentes do trabalho fossem priorizados.

Objetiva-se que, com a conjugação de esforços seja possível ações nacionais voltadas a prevenção aos acidentes do trabalho ou, ao menos, a redução do número deles em todo o território nacional. Vislumbra-se um meio ambiente do trabalho saudável que possa abrigar a vida e protegê-la das adversidades que possa afetar a saúde do trabalhador.

O Programa instituiu obrigações aos partícipes que vem sendo largamente cumpridas e observadas. A cada ano cresce às ações que vem sendo realizadas pelos gestores nacional e regionais, a fim de dar efetividade e exequibilidade ao programa e todos os seus desmembramentos voltados a prevenção. São as seguintes as obrigações elencadas¹³³:

- I. criar um comitê interinstitucional, com representantes indicados pelos signatários, tendo como objetivo propor, planejar e acompanhar os programas e as ações pactuados;
- II. implementar políticas públicas permanentes em defesa do meio ambiente, da segurança e da saúde no trabalho, fortalecendo o diálogo social;
- III. promover estudos e pesquisas sobre causas e consequências dos acidentes de trabalho no Brasil, a fim de auxiliar na prevenção e na redução dos custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes;
- IV. fomentar ações educativas e pedagógicas a fim de sensibilizar a sociedade civil e as instituições públicas e privadas sobre a necessidade de combate aos riscos no trabalho e de efetividade das normas e das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho;
- V. criar e alimentar banco de dados comum, com informações necessárias ao alcance do objeto do presente Protocolo.

Com esta ação, pensamos que o Judiciário dá efetividade, também, a dois princípios Constitucionais que são o suporte de realização dos direitos fundamentais, quais sejam o acesso a justiça e o devido processo legal. Por outro lado, em um momento de grandes mudanças e acomodações em razão dos novos costumes que certamente deverão ser

¹³³ Informações disponíveis em www.tst.jus.br/prevencao, acesso em janeiro de 2021.

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

implementados em razão da COVID-19, o programa terá uma fundamental importância para auxiliar a sociedade, empresas e governo a estabelecer protocolos e organizações que serão fundamentais para a preservação da saúde e segurança.

O objetivo do estudo do meio ambiente de trabalho e das medidas de proteção é resguardar o homem enquanto ser vivo, a fim de garantir-lhe um meio ambiente saudável e livre da poluição e da degradação ambiental. O meio ambiente saudável é um direito difuso e para sua conservação faz-se necessário uma ação conjunta do trabalhador, do empregador e de toda a sociedade. Sendo assim, às ações para se tutelar o meio ambiente, podem ser tomadas de forma primária, pelo trabalhador, sem que isso dispense ou anule o direito e a obrigação que tem o tomador da mão e obra que organiza a atividade produtiva; ou, por fim, se não de houver uma ação voluntária, de forma substitutiva, através das ações judicial e serem proposta no âmbito individual ou coletivo.

Além dos mecanismos judiciais, estão dispostos na legislação a garantia de meios não judiciais para o controle da qualidade do meio, como, por exemplo, estudo de impacto ambiental, tombamento, zoneamento, espaços protegidos, permissões, concessões e licenciamentos.

O que se vê é que, em termos gerais de tutela ambiental, há uma adequada proteção ao meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. Todavia, o crescente número de acidentes do trabalho, somado a dificuldade de readaptação profissional, apontam para a falha no sistema de prevenção e de recuperação dos trabalhadores, o que implica em reconhecer que há uma falha no sistema, que pode ser de ordem administrativa ou gerencial.

O que se pode questionar é que, se há um sistema legislativo supostamente eficiente, por que o número de acidentes do trabalho e doenças profissionais ainda continua assustando? E a única resposta que se chega é que, não obstante tenhamos avançado em termos legislativos, nos faltam algumas medidas que seriam essenciais para que se realizasse a efetividade do direito do trabalho e, assim, passo a elencá-las:

- 1. Um código de trabalho adequado e que tutela de forma eficiente as novas relações de trabalho, estabelecendo medidas relativas a responsabilidade trabalhista (e não civil) do tomador da mão de obra e coerente com a realidade deste tipo especial de contratação;*
- 2. O cumprimento do princípio Constitucional da Educação ambiental, isto é, esclarecimentos e inserção de uma cultura de que é necessário o cuidado pessoal no ambiente do trabalho e a conservação do meio saudável, desde a formação das crianças até o final de seus estudos, pois, inexoravelmente, todos serão*

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

trabalhadores e, por isso, se formam continuamente;

3. *Medidas de fiscalização. É necessário que a fiscalização seja eficiente e que os sindicatos sejam fortalecidos, para que possam auxiliar na adoção de medidas eficazes para a formação e conservação de um meio ambiente saudável. Os sindicatos devem ter por objetivo a busca por melhores condições e trabalho, e o zelo pela saúde do trabalhador é medida que se impõe. Não basta a ação das CIPAS. Faz-se necessária um trabalho conjunto para que, efetivamente, a qualidade de vida do trabalhador seja mantida. Não se vê, nos convênios coletivos programas e medidas que devam ser adotados para a prevenção à saúde e manutenção do ambiente do trabalho adequado e salubre. Certamente a ação sindical seria essencial a este objetivo.*

Somente a ação conjunta poderá reduzir o número de acidentes do trabalho e doenças profissionais; a educação e a informação são imprescindíveis para possibilitar que o trabalhador possa ter consciência e conhecimento das medidas que deve adotar para conservar a sua própria vida. Tal objetivo não é utópico, mas representa, tão somente, o cumprimento da nossa Carta Constitucional (art. 225).

Medidas adotadas pela coordenação entre governo, sindicatos, sociedade e empresas, são essenciais para a proteção à saúde que, por sua vez, é garantida pela Constituição Federal como um *direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação* (art. 196).

A COVID-19 impactou cruelmente todos os setores da sociedade especialmente resultou no aumento da pobreza e no desemprego de milhares de pessoas, chegando a taxa de desocupação brasileira a 14,2% em novembro de 2020¹³⁴. Há previsão de crescimento e retomada da economia para 2021¹³⁵, que certamente será desenhado de um modo distinto e mais tecnológico de modo que as ações destinadas a prevenção de acidentes e doenças deverá observar a nova realidade que se avizinha, sendo imprescindível que se possa enxergar além dos limites que foram desenhados nas diversas instruções normativas expedidas pela

¹³⁴ PNAD COVID-19: desemprego chega a 14,2% em novembro, o maior da série histórica, notícia disponível em <https://www.hojeemdia.com.br/primeiro-plano/pnad-covid-19-desemprego-chega-a-14-2-em-novembro-o-maior-da-s%C3%A9rie-hist%C3%B3rica-1.817427>, acesso em janeiro de 2021

¹³⁵ Veja o Relatório *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y Caribe 2020*, em CEPAL disponível em https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46501/91/S2000881_es.pdf, acesso em janeiro de 2021

O Trabalho Seguro em tempos de Coronavírus: Projetos e Doutrina.

Programa Trabalho Seguro

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Secretaria do Trabalho e pela CLT, todas pensadas e ambiente físicos e em consideração a condições concretas. É chegada a hora de adaptar-se as novas realidades e preocupar-se com o grande universo de trabalhador precários e vulneráveis que se apresentam, especialmente, com o formato de microempreendedores individuais¹³⁶.

Não obstante o STF¹³⁷ estar delimitando o alcance a extensão da norma trabalhista a trabalhadores que tomam a forma de pessoas jurídicas, não pode o jurista ignorar que o alcance Constitucional, traçado pelas normas ambientais não se importa com as classificações e discussões insensatas ou divorciadas do objetivo da norma Maior.

As normas de prevenção e segurança não aceitam discussões quanto a classificação da natureza de vínculos jurídicos ou competências de Tribunais. Nem os acidentes e doenças fazem distinção de etnia, gênero, cargo ou local de trabalho, vão além. E se a prevenção não tem como centro de importância o ser humano, no mesmo diapasão daquilo que foi decidido pela Declaração do Centenário da OIT e a que o Brasil está vinculado em caráter supranacional, ela de nada serve e nada irá evitar, além de minar a preservação do meio ambiente de trabalho saudável.

¹³⁶ Sobre o tema ver NAHAS, Thereza Christina TRABALHADOR EMPREENDEDOR: ¿TENDÊNCIA OU SOLUÇÃO PARA EVITAR A PRECARIEDAD? In *Nuevas Forma de Trabajo y Economía Informal*, coordenação J. Eduardo López Ahumada, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) – Universidad de Alcalá (Espanha)

¹³⁷ A tese de repercussão geral fixada foi a seguinte: “Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”, em 28/09/2020.