

Data da Aprovação: 09/12/2020

**A POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DA COVID-19 COMO DOENÇA
OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO**

Larissa Ulyssandra Pinheiro da Silva¹

Andrea de Andrade Fernandes²

RESUMO

O presente trabalho tem o intuito de analisar um dos impactos trazidos pela pandemia causada pelo novo vírus SARS-Cov-2 na esfera trabalhista, quer seja a possibilidade de caracterização da COVID-19 como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho e seus efeitos. Tem por objetivo geral uma abordagem do cenário atual causado pela pandemia no que tange às modificações legais trabalhistas com a implementação das medidas provisórias, decretação do estado de calamidade pública em âmbito nacional, bem como uma análise sobre a caracterização da doença ocupacional e a responsabilidade do empregador quanto ao adoecimento de seus empregados, explorando as teorias da responsabilidade civil. Ademais, tem por seu objetivo específico, através do método de abordagem lógico dedutivo, abordar uma análise mais profunda acerca da possibilidade de enquadramento da COVID-19 equiparada a doença de trabalho e as consequências desse reconhecimento.

Palavras-chave: Pandemia. Corona vírus. Doença ocupacional. Covid-19. Acidente de trabalho. Responsabilidade civil. Calamidade pública.

**THE POSSIBILITY OF CHARACTERIZATION OF COVID-19 AS AN
OCCUPATIONAL DISEASE EQUIPPED TO WORK ACCIDENT**

ABSTRACT

This work aims to analyze one of the impacts brought about by the pandemic caused by the new SARS-Cov-2 virus in the labor sphere, whether it is a possibility of characterizing COVID-19 as an occupational disease equivalent to a work accident

1 - Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: larissaulysandrasilva@gmail.com

2 - Prof. (a) orientador (a) do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: professoraandreaandrade@outlook.com

and its effects. Its general objective is to approach the current scenario due to the pandemic with respect to legal changes in labor with the public implementation of provisional measures, decree of the state of calamity at the national level, as well as an analysis of the characterization of occupational disease and employer responsibility. regarding the illness of its employees, exploring as theories of civil liability. Furthermore, its specific objective, through the deductive logical approach method, is to approach a deeper analysis about the possibility of framing COVID-19 in the same way as work-related illness and the consequences of this recognition.

Keywords: Pandemic. Corona virus. Occupational disease. Covid-19. Work accident. Civil responsibility. Public calamity.

1. INTRODUÇÃO

Diante do cenário atual de pandemia causado pelo novo vírus, que vem impactando de forma devastadora todas as esferas sociais, dá-se um destaque ao abalo sofrido no direito do trabalho, tendo esta categoria passado por diversas modificações legislativas.

O presente artigo tem como escopo abordar a situação da pandemia e seus impactos na esfera trabalhista com as modificações legislativas ocorridas neste período, trazendo à baila letra da lei para tal ilustração.

Inicialmente, aborda acerca da aprovação do projeto de decreto legislativo que reconhece o estado de calamidade pública a nível nacional em razão da pandemia de coronavírus, estado esse que deve perdurar até o dia 31 de dezembro de 2020.

Em seguida, explana acerca da doença ocupacional e seus requisitos para enquadramento, abordando a responsabilidade objetiva e subjetiva, os nexos de causalidade, concausalidade e técnico epidemiológico, externando também de quem é o ônus de provar.

Após, versará sobre implementação da Medida Provisória de nº 927, na qual estabeleceu providências trabalhistas a serem adotadas pelas empresas, de modo a possibilitar e facilitar o enfrentamento da calamidade pública. E ainda, sobre seu art. 29, no qual alude sobre o não enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional, artigo este que foi considerado inconstitucional pela Suprema Corte Federal.

Ainda sobre as modificações legais, discorrerá acerca da instituição da portaria 2.309/20 do Ministério da Saúde, na qual lista a COVID-19 no rol de doenças relacionadas ao trabalho – LDRT, bem como sua posterior revogação.

Por fim, tratará da possibilidade da caracterização do coronavírus como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho e suas consequências, sendo elas: a emissão do CAT, afastamento previdenciário e auxílio acidentário, como também a estabilidade provisória e a possibilidade de cabimento de danos morais e materiais.

2. DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA - PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Calamidade, substantivo feminino que significa: “Acontecimento que acarreta destruição, que traz consigo a desgraça, sendo capaz de causar dano, prejuízo, perda”. O estado de Calamidade Pública trata-se de uma situação anormal acometida por um desastre, independentemente de ser provocado ou não por causas naturais, em que o poder público municipal ou Estadual fica gravemente comprometido, recebendo auxílio do Governo Federal.

O conceito de Calamidade Pública, juridicamente falando, está disposto na lei infraconstitucional nº 7.257/2010, art. 2º, IV, sendo definida como uma situação anormal, provocada por desastres que causam danos ao poder público do ente atingido, comprometendo sua capacidade de resposta. Quanto ao seu reconhecimento, segundo art. 65 da LC nº101/2000, conhecida como Lei de Responsabilidade fiscal (LRF), deve ser feito pelo poder legislativo, ou seja, quando se tratar de solicitação do Estado ou Município o enquadramento será feito pela Assembléia legislativa; quando se tratar de solicitação pela União, será reconhecido pelo Congresso Nacional.

Diante do cenário atual após declaração pela Organização Mundial da Saúde (OMS) de uma toda sociedade, causando inúmeras mortes, fora instituída a lei nº 3.979/2020 dispo de medidas para enfrentamento da emergência na saúde pública com as possibilidades a serem adotadas pelas autoridades, dentro de suas competências, para o combate na propagação da covid-19, dentre estas, o isolamento, a quarentena e o uso obrigatório de máscaras de proteção.

Neste sentido, ante o grande *déficit* que abraçou a economia, o Governo Federal enviou ao Congresso Nacional uma solicitação para o reconhecimento do estado de calamidade pública e, com base na LRF, consequente dispensa do atingimento das metas fiscais e limitação de empenho e movimentação financeira.

Art. 65. Na ocorrência de calamidade pública reconhecida pelo Congresso Nacional, no caso da União, ou pelas Assembleias Legislativas, na hipótese dos Estados e Municípios, enquanto perdurar a situação:
II - **Serão dispensados o atingimento dos resultados fiscais e a limitação de empenho prevista no art. 9o.**

Art. 9º Se verificado, ao final de um bimestre, que a realização da receita poderá não comportar o cumprimento das metas de resultado primário ou nominal estabelecidas no Anexo de Metas Fiscais, os Poderes e o Ministério Público promoverão, por ato próprio e nos montantes necessários, nos trinta dias subsequentes, limitação de empenho e movimentação financeira, segundo os critérios fixados pela lei de diretrizes orçamentárias.

O plenário da câmara dos deputados e o Senado Federal aprovaram a solicitação, tendo o decreto nº6/2020 entrado em vigor no dia 20 de março de 2020, se configurando como inédito no Brasil a nível Nacional, sendo estabelecida sua validade até 31 de dezembro de 2020, como segue:

DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

A Decretação do Estado de calamidade pública permite o direcionamento de recursos ao enfretamento da pandemia, uma vez que o cumprimento das metas fiscais fica dispensado e o foco pode ser direcionado para o combate à doença, como por exemplo ao sistema único de saúde, pilar principal nesse momento de pandemia.

Por fim, nossa Carta Magna prevê que na situação de calamidade pública será assegurada a tomada de medidas econômicas como ajuda na renda das pessoas mais vulneráveis, como por exemplo, a abertura do crédito extraordinário, isto é, disposição de recursos para agir em salvação da coletividade de forma imediata, sendo, para tanto, aberto através de Medida Provisória.

Art. 167, § 3º A abertura de crédito extraordinário somente será admitida para atender a despesas imprevisíveis e urgentes, como as decorrentes de guerra, comoção interna ou calamidade pública, observado o disposto no art. 62.

3. DA LEGISLAÇÃO NO PERÍODO DA PANDEMIA

De uma problemática que teve início à nível mundial no final do ano de 2019, o cenário atual, no Brasil, acumula o total de 167.497 óbitos, segundo informação colacionada do painel “coronavírus Brasil”, página criada para ser veículo nacional de informação sobre situação pandêmica.

Diante de tal cenário de devastação econômica e social, a área do direito do trabalho, em especial, passou por diversas modificações legais, buscando uma melhor adequação e enfrentamento da doença por parte dos empregadores e empregados, conforme veremos a seguir.



Figura – Atualização de números de óbitos/casos decorrentes do coronavírus (18/11/2020)

3.1. DA MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

Inicialmente, faz-se relevante apontar que a medida provisória (MP) se trata de um tipo normativo com força de lei, surtindo efeitos imediatos a contar da sua publicação, tendo como características basilares o urgência e relevância. A MP, vai diretamente para a aprovação do Congresso Nacional sem antes mesmo passar pelo crivo legislativo, tendo o prazo de 60 dias prorrogáveis por igual período para ser aprovada ou não.

Ante a decretação do estado de calamidade pública instituído através do decreto Legislativo nº6 em março de 2020 e da situação de emergência na saúde pública à nível internacional, fora instituída a medida provisória nº927/20, dispondo de algumas medidas trabalhistas com flexibilizações de institutos visando a manutenção do emprego e renda, uma vez que, houve uma paralisação econômica com o isolamento social.

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de

saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Tratando ponto a ponto acerca das modificações trazidas pela MP, temos o art. 2º da supracitada lei, no qual permitia que empregado e empregador celebrassem acordo individual de trabalho com o intuito de garantir a permanência do emprego, tendo inclusive supremacia sobre os demais instrumentos normativos legais e negociais.

Ademais, flexibilizou também a adoção de medidas como o Teletrabalho, antecipação das férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação, e, por fim, o diferimento do recolhimento do FGTS.

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

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Após elencado o rol de medidas no art. 3º, os próximos artigos realizam uma explanação a respeito de cada medida e suas particularidades. Neste sentido, segundo art. 4º da MP, a alteração do regime de trabalho presencial para o Teletrabalho ou qualquer outro tipo de trabalho a distância, bem como a determinação de retorno ao regime presencial ficava à critério do empregador e independia de acordos coletivos ou individuais, sendo dispensado, inclusive, registro prévio da alteração no contrato, necessitando apenas de um comunicado (escrito ou virtual) com no mínimo 48 horas de antecedência, abarcando de igual forma estagiários e aprendizes

Outro objeto de flexibilização pela MP foi foram as “férias”, encontrando disposição no rol dos artigos 6º ao 12. Em se tratando das individuais, poderiam ser concedidas, à critério do empregador, deviam ser de no mínimo 5 dias corridos e poderiam ser concedidas mesmo nas situações em que o empregado não gozasse de

período aquisitivo. Já com relação as férias coletivas, ficava dispensada a comunicação prévia ao Ministério da Economia e ao sindicato da categoria. No que tange à ambas, deveria haver uma comunicação prévia com no mínimo 48 horas de antecedência, os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco tinham prioridade para tal antecipação. Em contrapartida, os profissionais da área da saúde ou de atividades essenciais poderiam ter suas férias ou licenças não remuneradas suspensas.

Além disso, conforme o art. 13 da MP/927/20, restava permitido o aproveitamento e a antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, com algumas observações, quer seja a comunicação prévia de no mínimo 48 horas de antecedência, a declaração expressa dos feriados em questão e o não aproveitamento para compensação do banco de horas.

De mais a mais, quanto ao banco de horas, segundo o art. 14 da MP, à critério do empregador, restou autorizado a interrupção das atividades do empregado e a instituição do regime especial de compensação de jornada utilizando banco de horas, sendo para tanto, estabelecido por acordo coletivo ou individual formal para o aproveitamento em até 18 (dezoito) meses, contando da data do encerramento da calamidade pública. Em se tratando de compensação para recuperar um tempo interrompido, poderia haver a prorrogação da jornada em até duas horas; em havendo saldo de horas, a compensação poderia ser determinada pelo empregador independente de acordo individual ou coletivo.

No que pertine à suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, segundo arts. 15 ao 17 da MP tratada, ficaram suspensos os exames médicos ocupacionais e complementares, com exceção do demissional, podendo este ainda ser dispensado em caso de exame mais recente ter sido realizado há menos de 180 dias.

Quanto ao direcionamento do trabalhador para qualificação, o art. 18 da MP trazia que o contrato de trabalho poderia ficar suspenso por até 4 (quatro) meses para a participação do emprego em curso ou programa de qualificação profissional ofertado pelo empregador. Contudo, tal artigo fora revogado um dia após a publicação, por gerar diversas críticas e debates.

Ainda sobre as flexibilizações adotadas, nos arts. 19 ao 25 era tratado sobre o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), de forma que, restou suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos

empregadores referentes ao mês de março, abril e maio de 2020, assim, as empresas poderiam realizar o recolhimento em um momento posterior, economicamente falando, mais oportuno, podendo ainda quitar de forma parcelada. Os empregadores poderiam optar por esta prerrogativa independentemente do regime de tributação, do número de empregados, da natureza jurídica, da adesão prévia ou ramo da atividade econômica.

Por fim, faz-se imprescindível para o debate lançado no presente trabalho tratar sobre o artigo 29, no qual abordava sobre o enquadramento da covid-19 como doença ocupacional, sendo este, alvo de polêmicas e Ações Diretas de Inconstitucionalidade.

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

Segundo interpretação do dispositivo, os casos testados positivos para covid-19 só seriam considerados como doença ocupacional, para fins trabalhistas, desde que comprovado o nexo de causalidade pelo empregado, o que será posteriormente abordado com as teorias e especificações da responsabilidade civil do empregador e suas especificidades.

Com a edição desse artigo, o Governo Federal apenas quis replicar o entendimento já existente no ordenamento jurídico pátrio no que tange a doença endêmica, no art. 19, § 1º da lei 8.213/91, prevendo que:

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.**

3.1.1. DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 29 DA MP 927/20

A Medida Provisória 927 se tornou alvo de muitas críticas e debates no que tange a direitos constitucionais garantidos ao trabalhador. Nesta toada, foram movidas por diversos partidos Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADINs) contra tal medida. O ministro relator, Marco Aurélio fez a análise dos pedidos e, de forma, monocrática, indeferiu a liminar confirmando todos os artigos da Medida Provisória, todavia, remeteu os autos para o plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidir pela confirmação ou não da decisão. Em 23/04/2020 ocorreu a sessão de julgamento

e a MP foi parcialmente suspensa por maioria de votos quanto à dois artigos, o 29 e o 31.

Nas palavras do Ministro Alexandre Moraes durante a sessão, o artigo 29 se mostra como “extremamente ofensivo aos inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos aos riscos”, isso porque haveria uma grande dificuldade de comprovação do nexo de causalidade exigido por parte do empregado.

Acontece que, ante a declaração de inconstitucionalidade do art. 29 com a suspensão parcial da MP 927, abriu-se margem para discussão quanto ao enquadramento da covid-19 como doença ocupacional de forma direta e automática. Muito foi veiculado pelas mídias que o STF decretou a covid-19 como doença ocupacional de fato sem necessitar da comprovação do nexo causal. Com isso, o Ministério da Saúde, posteriormente, instituiu a Portaria nº 2.309/20 atualizando a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) incluindo a covid-19 em seu rol, bem como seus agentes e riscos. Entretanto, após um dia de vigência, o próprio Órgão, através da portaria nº 2.345/20, revogou portaria anterior e covid-19 foi retirada da LDRT.

4. DA DOENÇA OCUPACIONAL

A doença ocupacional é aquela desencadeada em virtude da atividade laborativa desempenhada pelo trabalhador sendo para tanto equiparada a acidente de trabalho.

Por sua vez, consta a definição de acidente de trabalho nos arts. 19 e 20 da lei 8.213 de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

Art. 19. 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.

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.

Ademais, além das situações explícitas no artigo supracitado, o art. 21 da mesma lei equipara algumas outras circunstâncias ao acidente de trabalho, como segue:

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

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

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

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

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

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

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado

Desta feita, verifica-se que o acidente de trabalho pode ser caracterizado tanto por doença profissional como por doença do trabalho, contudo, existindo também situação equiparadas. A doença de trabalho como sendo decorrente do ambiente ou especialidades em que o trabalho é realizado, existindo uma ligação direta; e a doença profissional como sendo a desencadeada da exposição contínua a agentes de risco químicos, físicos ou biológicos, em que a vinculação ocorre não pela forma como se realiza o trabalho laboral, mas à profissão em si.

Faz-se importante salientar que quando do acontecimento do acidente de trabalho, concerne ao Instituto Nacional do Seguro social (INSS) fazer a administração de benefícios, como por exemplo, auxílio-acidente, pensão por morte e aposentadoria por invalidez.

Quando, por causa do acidente, o empregado tem a necessidade de se ausentar em período inferior a quinze dias, terá o empregador que arcar com os custos decorrentes da relação de emprego e ausência de mão de obra. Contudo, quando o afastamento do empregado se dá em um período superior a 15 dias corridos, o trabalhador é encaminhado ao INSS para realização de perícia médica, ficando este

órgão responsável pela concessão do auxílio doença/acidentário até a cessação da incapacidade. Devendo, para tanto, o empregador continuar realizando os recolhimentos previdenciários durante o afastamento.

4.1. DA RESPONSABILIDADE SUBJETIVA

Inicialmente, importa esclarecer a conceituação do termo responsabilidade, em seu sentido comum, que significa obrigação de responder pelas ações próprias ou dos outros. Nesta toada, para o direito, “ a responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar determinada pessoa de observar um preceito normativo que regula a vida ” (Tartuce, 2017, p. 305), isto é, a responsabilidade civil tem um caráter sucessório, ocorrendo somente quando do descumprimento de uma obrigação ou ato normativo.

A Teoria da Responsabilidade civil subjetiva está prevista em nossa lei maior, art. 7º, XXVIII, tal como nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil vigente.

Segundo a previsão constitucional, resta claro que, além de garantir o seguro contra acidentes poderá o empregador incorrer no pagamento de indenização quando comprovado dolo ou culpa.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Segue no mesmo entendimento os arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002, dispondo que aquele que violar direito e causar dano a outrem, por ação ou omissão voluntária, isto é, negligência ou imprudência, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito ficando obrigado a reparar tal dano.

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

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

Assim, verifica-se que para a aplicação da teoria da responsabilidade subjetiva, há necessidade de comprovação do nexo de causalidade, a culpa do empregador e os prejuízos decorrentes do acidente.

“A culpa pode ser conceituada como sendo o desrespeito a um dever pré-existente, não havendo propriamente uma intenção de violar o dever jurídico, que acaba sendo violado por outro tipo de conduta” (Tartuce, 2017, p. 360).

Neste liame, faz-se necessário informar que o instituto da “culpa” pode ser utilizado por dois vieses, sendo eles: em sentido *lato sensu* e em sentido *stricto sensu*.

Em sentido amplo, a culpa abrange o dolo e a culpa em *stricto sensu*, ou seja, a culpa propriamente dita. Se configurando o dolo como a conduta intencionada do agente, querendo este cometer o ato.

Diferentemente do dolo, a culpa em seu sentido estrito, está relacionada à vontade do agente, não tendo este o objetivo de causar o dano, porém por falta de cautela, habilidade ou até mesmo cuidado, deixa por acontecer.

Neste tocante, cabe explicar sobre a proteção no ambiente laboral, uma vez que, um ambiente seguro evita maiores transtornos e danos. Com o intuito de prevenir acidentes e fortalecer a política de segurança e saúde no trabalho, em 2011, por iniciativa do TST, juntamente com o conselho da Justiça do Trabalho foi criado o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, programa esse que se faz tão importante na disseminação de informação no que tange ao tema, promovendo a conscientização de forma geral.

Quanto às medidas de segurança e proteção no ambiente de trabalho, é garantido constitucionalmente ao trabalhador “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Constituição Federal, art. 7º, XXII). Isto é, compete aos empregadores, tomadores de serviços, inicialmente informar, orientando os empregados a respeito de possíveis riscos iminentes de seu labor, bem como garantir, através de medidas tanto individuais como coletivas, a saúde de seus trabalhadores, como por exemplo o fornecimento de Equipamento de proteção Individual (EPI) e sua fiscalização de uso.

Também nessa perspectiva, existem as Normas Regulamentadoras (NR's) relativas à medicina e segurança no trabalho, sendo elas orientações de caráter obrigatório tanto para empresas privadas quanto públicas e seu não cumprimento acarreta penalidades. Visando proteger a saúde ocupacional dos empregados, podemos citar dois programas regulamentados por NR's (a NR9 e NR7), o Programa de Prevenção de riscos ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde (PCMSO).

No PPRA, podemos observar ações de reconhecimento, antecipação e controle de riscos ambientais (biológicos, físicos e químicos) que a depender de sua concentração e exposição podem gerar danos à saúde dos empregados. Já o PCMSO se dá através do monitoramento de exames laborais e avaliação de atividades. Ambos os programas estão diretamente ligados e articulados entre si.

Nesta acepção, levando em consideração o momento atual causado pelo novo coronavírus, no qual trouxe umas das maiores crises sanitárias do país, muito se faz importante enfatizar medidas preventivas de segurança e, principalmente, saúde no trabalho.

Em guia elaborado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), temos medidas básicas de prevenção e controle da propagação do Covid-19 no ambiente de trabalho, como por exemplo, a limpeza de forma regular das superfícies, tais como mesas e balcões, como também computador, teclado e telefone, incentivar à higienização das mãos com água e sabão ou álcool em gel, a disponibilização de máscaras faciais, entre outros.

De igual sentido, foi editada em junho de 2020 uma portaria conjunta do Ministério da Economia, Ministério da Saúde e Secretaria especial de Previdência e Trabalho, no qual estabelece medidas de prevenção e mitigação de transmissão da covid-19 no ambiente de trabalho para os estabelecimentos em funcionamento, contudo, não sendo aplicáveis aos serviços de saúde. O rol de medidas é bastante vasto, mas friso aqui a divulgação de orientações com as medidas necessárias para prevenção, medição de temperatura, distanciamento social entre os trabalhadores e ações para identificação precoce de possíveis casos bem como o afastamento, entre outros.

4.2. DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA

Diferentemente do que zela a teoria da responsabilidade subjetiva, esta é pautada apenas em dois requisitos, o dano de fato comprovado e o nexo de causalidade existente, sua conceituação está abrangida no art. 927, parágrafo único do Código Civil atualmente vigente, como segue:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente

desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Exposto isso, extraímos que segundo essa teoria, pouco importa a comprovação de dolo ou culpa por parte do empregador, restando claro o dano e o nexo causal, é de responsabilidade do empregador a reparação fundada na teoria do risco.

Segundo enunciado nº38 da I Jornada de Direito Civil, a teoria do risco nada mais é que “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade”.

Assim, levando em consideração o princípio consagrado no direito do trabalho da norma mais benéfica, ou seja, a aplicação da situação mais favorável ao empregado, aplica-se sem dúvidas a teoria objetivista da responsabilidade civil do empregador.

Em se tratando da teoria retro exposta, o que configura de fato uma atividade de arriscada é a natureza desta, não apenas como sendo um risco comum, intrínseco a qualquer tipo de tarefa, mas incomum e previsível. Isto é, a atividade em si já pressupõe a ocorrência de um dano.

O termo “atividade de risco” é abrangente para interpretações aplicáveis a cada caso concreto, não havendo uma definição jurídica certa, contudo, pode-se falar em equiparação ao dano laboral que acomete um trabalhador em desenvolvimento de atividade econômica considerada de maior grau as atividades insalubres e perigosas expressas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Extraíndo da CLT, mais precisamente do art.189 da CLT, insalubre são aquelas atividades que sujeitam os trabalhadores ao contato com agentes nocivos à saúde em grau acima do legalmente permitido, sendo, para tanto, as operações e tarefas listadas na chamada norma regulamentadora nº15 (NR-15). Os anexos da referida norma trazem justamente informações sobre a exposição dos trabalhadores a radiações ionizantes ou não, calor, ruídos, frio, umidade, agentes químicos, entre outros.

Já as atividades perigosas, segundo o art. 193 da CLT, são aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

4.3. DO NEXO DE CAUSALIDADE/CONCAUSALIDADE

A lei nº 8.213/91, que dispõe dos benefícios da previdência, conhecida também como lei acidentária dispõe do nexo de causalidade por três vieses, a causalidade de forma direta, indireta e a concausalidade. Neste sentido, o liame de causalidade, ou nexo etiológico, consiste na relação de causa e consequência entre dois fatos. A depender da teoria da responsabilidade aplicada, o nexo de causalidade pode abranger ou não a culpa genérica e dolo.

O nexo de causalidade direto encontra-se expressa no *caput* do art. 19 da lei supracitada, ficando caracterizada quando o dano, o acidente decorre do exercício do trabalho a serviço da empresa, sendo perceptível a vinculação imediata dos fatos.

Já o nexo de concausalidade, encontra previsão legal no inciso I do art. 21 da lei acidentária já trazido anteriormente, sendo definido como o fato que de alguma forma contribuiu para o acontecimento do acidente levando a redução da capacidade laborativa ou morte do segurado. Isto é, poderá ainda ser considerado acidente de trabalho mesmo que o exercício do trabalho não seja a única causa do dano.

Ainda, buscando abranger a proteção aos empregados, no inciso II do art. 21 da lei acidentária também abarca a causalidade indireta, não havendo uma conexão direta entre o fato gerador e o trabalho em execução, há apenas uma ligação indireta no que tange ao contrato de trabalho, como por exemplo, quando o segurado sofre de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho.

4.4. DO NEXO EPIDEMIOLÓGICO

Epidemiologia, na conceituação da palavra, significa um ramo da ciência que estuda o adoecimento coletivo, verificando os diferentes fatores determinantes para a disseminação de doenças, propagação e prevenção.

Em se tratando de acidente de trabalho, de trajeto ou doença ocupacional, urge falar da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) à Previdência Social mesmo em situações que não ocorra o afastamento do empregado, devendo ser emitida em até 1 (um) dia útil após o ocorrido, ou, em sendo o caso de óbito, emissão de forma imediata.

Contudo, muitos eram os casos de subnotificação, ou seja, o não reconhecimento por parte do empregador do acidente de trabalho com a emissão da CAT. Assim, visando combater esta problemática, foi criado o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), sendo este a relação estabelecida entre os seguimentos econômicos e as doenças, ou seja, será aplicado quando presente significativa estática entre a atividade econômica da empresa e o agente causador da incapacidade.

“O NTEP, a partir do cruzamento das informações de código da Classificação Internacional de Doenças – CID-10 e do código da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE aponta a existência de uma relação entre a lesão ou agravo e a atividade desenvolvida pelo trabalhador. A indicação de NTEP está embasada em estudos científicos alinhados com os fundamentos da estatística e epidemiologia. A partir dessa referência, a medicina pericial do INSS ganha mais uma importante ferramenta-auxiliar em suas análises para conclusão sobre a natureza da incapacidade ao trabalho apresentada, se de natureza previdenciária ou acidentária.” (Ministério da Economia, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020).

O NTEP foi instituído em 2007 nos sistemas informatizados da previdência Social através da lei nº11.430/2006, que alterou a lei 8.213/91 para acrescentar o art. 21-A, como segue:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa 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.

Assim, extraímos do exposto que o nexo epidemiológico se trata de uma ferramenta de facilitação utilizada pelo perito do INSS em que este relaciona as informações estatísticas de determinado ramo econômico com o agente causador do dano para averiguação de cabimento do benefício previdenciário auxílio doença acidentário independentemente da emissão do CAT.

Com isso, importante ressaltar que com a adoção do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário é possível criar uma base de dados no que tange à acidentes de trabalho no país, abrindo possibilidade de identificar previamente se determinado ramo de trabalho ou atividade tem maior probabilidade de acontecimentos acidentais, aumentando assim a responsabilidade do empregador quanto a proteção de seus trabalhadores. Ademais, facilita o trabalho do perito e

inverte o ônus da prova, tendo o empregador o encargo de comprovar que a incapacidade nada teve decorrência da atividade desenvolvida pelo empregado.

5. DAS CONSEQUÊNCIAS DO CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO

Segundo OMS, a covid-19 se trata de uma doença em grau de pandemia, tendo atingido diversos países e pessoas. Por se tratar de uma doença viral, com sintomas semelhantes aos de uma gripe, com quadros variáveis de pessoa para pessoa, resta muito oneroso e difícil a comprovação de fato do local de contágio.

A doença ocasionada pelo SARS-Cov-2, tem como forma de contaminação o ar ou contato pessoal com secreção contaminada (saliva, espirro, tosse, entre outros) sendo de alta e fácil transmissibilidade.

Em considerando essa situação, os Estados através de Decretos Estaduais gradativamente foram suspendendo algumas atividades, reforçando medidas de prevenção e remanejamento de finanças para investimento no enfrentamento da pandemia. Segundo informação do Portal Covid-19 (coronavírus), o Estado do Rio Grande do Norte, emitiu entre o período de março a outubro o total de 40 Decretos para tais fins, contendo desde medidas preventivas e suspensões até retomada gradativa de algumas atividades.

Conforme informações já prestadas quanto á transmissibilidade e medidas de proteção para enfrentamento da covid-19, muito se fez polêmica sobre a temática da caracterização da doença no rol de doenças ocupacionais, principalmente no que tange a edição do art. 29 da MP 927/20 e decisão do STF em sede de liminar quanto a suspensão da referida MP.

Recapitulando, a Medida Provisória 927/20 previa em seu art. 29 a caracterização da covid-19 como doença ocupacional apenas com a comprovação pelo empregado do nexo de causalidade, contudo, STF decidiu pela suspensão do citado artigo o que trouxe debates quanto ao enquadramento como doença equiparada a acidente de trabalho de forma automática e presumida.

Quando se toma como exemplo profissionais da saúde, mais precisamente aqueles que estão na linha de frente realizando atendimentos na emergência de um hospital, resta muito mais facilitado a presunção de que a doença está intimamente

ligada ao trabalho. Entretanto, quando se trata de outros profissionais, como por exemplo, um caixa de supermercado, como ligar o labor à doença? A quem cabe comprovar que a doença fora adquirida no ambiente laboral? Segundo entendimento do STF, fora retirado o ônus do empregado, restando caso a caso a perícia do INSS constatar se hánexo entre o trabalho e a doença.

De forma ilustrativa, imagine que fora constatado a contaminação do empregado no ambiente de trabalho, havendo provas, como por exemplo, a omissão do empregador quanto adoção das medidas de proteção e higiene, ou até mesmo a contaminação de todo um setor de trabalho, quais são os direitos do empregado para fins de contrato de trabalho?

De início, a primeira consequência seria a emissão da CAT, uma vez que, o preenchimento e emissão do documento é de grande importância e exigibilidade nos casos de acidente de trabalho mesmo nos casos onde não há o afastamento do funcionário.

Outro efeito a ser tratado é sobre o afastamento previdenciário com o recebimento do auxílio acidentário, que conforme já exposto, quando o segurado tiver seu afastamento superior a 15 dias consecutivos, deverá ser encaminhado ao INSS para realização de perícia e ser por este Órgão assegurado, continuando o empregador a realizar o recolhimento previdenciário do segurado, sendo este tempo de afastamento também contabilizado como tempo de serviço.

Ademais, importa mencionar a estabilidade provisória, que, segundo artigo 118 da lei 8213/91, o empregado estará assegurado durante 12 meses após a cessação do benefício. Como se observa a seguir:

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.

6. CONCLUSÃO

O presente artigo teve como escopo, analisar sobre o enquadramento da covid-19 como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, utilizando como base as modificações legais ocorridas no período de pandemia no que diz respeito a tal problemática.

Salienta-se que estamos vivenciando um momento muito conturbado em que o direito do trabalho teve que se moldar para proteger a saúde física e integridade dos trabalhadores, bem como manter emprego e renda dos trabalhadores.

Quanto à problemática traçada, fora identificada uma temática bastante delicada, pois a comprovação do nexo de causalidade é necessária e bastante difícil de se constatar nesses casos.

Diante do que fora apresentando no desenvolver do trabalho, restou evidente que o empregador deve visar proteger a saúde de seus funcionários, para isso, mantendo-os bem informados e instruídos acerca de suas atividades e eventuais risco decorrentes delas (principalmente nos casos em que as atividades são consideradas de risco, como exemplo atividades insalubres e perigosas), de igual forma, oferecer um ambiente de trabalho limpo e seguro.

Considerando que a doença causada pelo coronavírus tem fácil e alta transmissibilidade, podendo ser contraída através do ar ou contato com secreção contaminada, destaca-se ainda mais a importância dos cuidados e higienização tanto por parte dos empregadores quanto por parte dos empregados.

Mal-entendidos foram gerados em decorrência de disseminação de desinformação pela mídia após suspensão parcial da MP 927 (inconstitucionalidade do art. 29 e 31) no que tange ao enquadramento da doença como ocupacional e à atualização da LDRT para incluir a covid-19 e posterior retirada. Contudo, conforme já explanado, o foco do STF quanto a inconstitucionalidade do art. 29 foi com relação ao encargo gerado em cima do empregado de comprovar que a doença fora contraída no local de trabalho, se encaixando como “prova diabólica”, não podendo se falar caracterização como doença ocupacional de forma presumida, ainda havendo a necessidade de determinação de nexo causal, porém recaindo o ônus da prova ao empregador.

Existem casos e casos, exemplificando, um trabalhador em regime de home office dificilmente terá o adoecimento por causa diretamente ligada ao labor, sendo muito mais fácil o adoecimento se dar por contato com algum familiar ou ambiente externo. Todavia, o cenário muda quando se traz à baila a situação de um profissional da saúde que tem contato direto com os casos suspeitos, como por exemplos técnicos de enfermagem, enfermeiros e médicos, onde o ambiente de trabalho se comporta como foco de contágio.

Logo, conclui-se que, o enquadramento da covid-19 como ocupacional equiparada a acidente de trabalho somente se dará diante de uma análise casuística do caso e, restando constatado que há um liame causal entre a doença e o ambiente de trabalho ou, concorreu o empregador com culpa para contaminação, como nos casos de não cumprimento de medidas sanitárias, não fornecimento do EPI ou até mesmo a não fiscalização de uso deste, surgindo o dever de indenizar a parte pelo dano sofrido.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paulo César Andrade. **Acidentes de trabalho no Brasil: prevalência, duração e despesa previdenciária dos auxílios-doença**. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000200003>. Acesso em: 22 set. 2020.

ANDRADE, Nair Maria Correia de. **Amplitude dos nexos de causalidade nos benefícios previdenciários e na reparação civil**. 2015. Disponível em: <[https://jus.com.br/artigos/35460/amplitude-dos-nexos-de-causalidade-nos-beneficios-previdenciarios-e-na-reparacao-civil#:~:text=A%20concausalidade%20encontra%20previs%C3%A3o%20legal,artigo%2021%20da%20Lei%208.213.&text=155%2F156\)%2C%20o%20nexo,do%20empregador%20por%20responsabilidade%20civil](https://jus.com.br/artigos/35460/amplitude-dos-nexos-de-causalidade-nos-beneficios-previdenciarios-e-na-reparacao-civil#:~:text=A%20concausalidade%20encontra%20previs%C3%A3o%20legal,artigo%2021%20da%20Lei%208.213.&text=155%2F156)%2C%20o%20nexo,do%20empregador%20por%20responsabilidade%20civil)>. Acesso em: 14 nov. 2020.

AZEVEDO, Brasilino Santos Ramos e Martha Franco de. **Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho do TST: O empreendedorismo social da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/1022-programa-nacional-de-prevenc-o-de-acidentes-de-trabalho-do-tst-o-empendedorismo-social-da-justica-do-trabalho-e-as-a-06036972316016417>. Acesso em: 21 set. 2020.

BARBIÉRI, Luiz Felipe. **Coronavírus: Senado aprova, 'Diário Oficial' publica, e decreto de calamidade entra em vigor**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/03/20/coronavirus-senado-aprovadecreto-que-reconhece-estado-de-calamidade-publica.ghtml>>. Acesso em: 18 set. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP**. Disponível em: <<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/outros/nexo-tecnico-epidemiologico-previdenciario-ntep>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

BRASIL. **Painel Coronavírus**. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em: 18 nov. 2020.

CAMPELO, Geraldo. **O nexo epidemiológico e as doenças ocupacionais - presunção legal da culpa do empregador**. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/42030/o-nexo-epidemiologico-e-as-doencas-ocupacionais---presuncao-legal-da-culpa-do-empregador>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

CARVALHO, Amanda Bezerra de. **Acidente do Trabalho: responsabilidade civil do empregador**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-158/acidente-do-trabalho-responsabilidade-civil-do-empregador/>>. Acesso em: 20 set. 2020.

ECONOMIA, Ministério da. **Atividade Insalubre e Perigosa**. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-aco-es-2/programa-de-protecao-do-emprego-ppe/perguntas-frequentes/atividade-insalubre-e-perigosa/#:~:text=Atividades%20insalubres%20s%C3%A3o%20aquelas%20que,baixa%20pelo%20Minist%C3%A9rio%20do%20Trabalho>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

FEDERAL, Supremo Tribunal. **Pleno - Flexibilização de regras trabalhistas durante pandemia**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=CGIHDn-h2L8>>. Acesso em: 19 nov. 2020.

FONSECA FILHO, Geraldo Campelo da. **O nexu epidemiológico e as doenças ocupacionais - presunção legal da culpa do empregador**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/42030/o-nexo-epidemiologico-e-as-doencas-ocupacionais-presuncao-legal-da-culpa-do-empregador>>. Acesso em: 18 set. 2020.

JAPIASSO, Gabriela. **Covid-19 - Doença ocupacional? Os impactos da suspensão do artigo 29 da MP 927/2020 nas relações de trabalho**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/326437/covid-19-doenca-ocupacional-os-impactos-da-suspensao-do-artigo-29-da-mp-927-2020-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 18 set. 2020.

KANAGUCHI, Lucas Iosicazo. **Estados de exceção e o covid-19: Estado de sítio, estado de defesa, calamidade pública e estado de emergência**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/constituicao-na-escola/322829/estados-de-excecao-e-o-covid-19-estado-de-sitio-estado-de-defesa-calamidade-publica-e-estado-de-emergencia>>. Acesso em: 20 set. 2020.

MENDES, Viviana Chahda. **TST e a responsabilidade objetiva em casos de acidente do trabalho**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/287688/tst-e-a-responsabilidade-objetiva-em-casos-de-acidente-do-trabalho>>. Acesso em: 20 set. 2020.

NORTE, Rio Grande do. **COVID-19 (Coronavírus)**. Disponível em: <<https://portalCovid19.saude.rn.gov.br/medidas/medidasdogoverno/>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

SALIM, Adib Pereira Netto. **A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho**. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/73503>>. Acesso em: 23 set.2020.

SAÚDE, Organização Mundial da. **Guia da OMS: Como se proteger do covid-19 no local de trabalho?** Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2020/02/1705631>>. Acesso em: 23 set. 2020.

SAÚDE, Organização Mundial da. **Orientações da OMS para prevenção da COVID-19**. Disponível em: <<https://sbpt.org.br/portal/covid-19-oms/>>. Acesso em: 23 set. 2020.

SAÚDE, Ministério da. **PORTARIA Nº 2.309, DE 28 DE AGOSTO DE 2020.** Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

SAÚDE, Ministério da. **PORTARIA Nº 2.345, DE 2 DE SETEMBRO DE 2020.** Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.345-de-2-de-setembro-de-2020-275488423>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

SAÚDE, Ministério da. **Resposta nacional e internacional de enfrentamento ao novo coronavírus.** Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/linha-do-tempo/>>. Acesso em: 18 nov. 2020.

SILVA-JUNIOR, João Silvestre da. **Caracterização do nexó técnico epidemiológico pela perícia médica previdenciária nos benefícios auxílio-doença.** Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572014000200239>. Acesso em: 14 nov. 2020.

TARTUCE, Flávio. Direito Civil, v. 2: Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil. Rio de Janeiro: Forense, 2017, 12.ed.rev., atual. e ampl. Acesso em: 23 set. 2020.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **Saúde e Segurança do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/saude-e-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em: 23 set. 2020.