
O RECONHECIMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA DO TRABALHO

Ileana Neiva Mousinho¹

Resumo: A legislação previdenciária permite o reconhecimento da COVID-19 como doença do trabalho, sendo necessário, apenas, o nexo técnico entre o adoecimento e uma condição especial de trabalho. A condição especial de trabalho pode ser aferida quando há a realização de trabalho presencial em momento epidemiológico de transmissão da doença. Durante a pandemia de COVID-19, normas legais autorizaram o trabalho e enumeraram profissões da chamada “linha de frente”, em decorrência da essencialidade dessas atividades para o funcionamento social. Não se deve confundir a responsabilidade previdenciária com a responsabilidade civil, cujos fundamentos são diversos, mas é certo que há uma área de intersecção, quando ambas as responsabilidades são objetivas, em virtude da presunção legal do maior risco a que estão sujeitos determinados trabalhadores em decorrência de suas atividades laborais.

Palavras-chave: covid-19; doença do trabalho; condição especial de trabalho; normas legais; responsabilidade objetiva.

INTRODUÇÃO

Muito se discute se a COVID-19 pode ser reconhecida com uma doença do trabalho. Logo no início da pandemia de COVID-19, houve a edição da Medida Provisória (MP) nº 927, em cujo artigo 29 estava estabelecido que “os casos de contaminação [sic] pelo coronavírus (COVID-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal” (Brasil, [2020a]). Posteriormente, houve o episódio

¹ Subprocuradora-Geral do Trabalho. Mestre em Direito e Desenvolvimento - Constitucional (Universidade Federal do Ceará – UFC). <http://lattes.cnpq.br/2201288486922295>. ID Lattes: 2201288486922295. <https://orcid.org/0000-0002-5297-2325>. ileana.neiva.mpt.mp.br.

da inclusão e posterior retirada da COVID-19 da lista de doenças do trabalho, elaborado pelo Ministério da Saúde.

A impertinência do texto da Medida Provisória era patente, tanto que a vigência do seu art. 29 foi suspensa pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Com efeito, a MP nº 927/2020 dispunha “sobre as medidas trabalhistas” para enfrentamento da pandemia da COVID-19 e o mencionado art. 29 tratava de matéria previdenciária, com evidente imprecisão científica, pois a legislação previdenciária exige nexo técnico e não nexo causal.

Nesse artigo, pretende-se demonstrar que é necessário distinguir a responsabilidade previdenciária da responsabilidade civil, com os seus diferentes tipos de nexos (técnico e causal), para que se possa chegar ao reconhecimento, sob as diferentes óticas, da COVID-19 como doença do trabalho.

1 A COVID-19 COMO DOENÇA DO TRABALHO NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO

A norma previdenciária utiliza nomenclatura e classificação própria das doenças equiparadas a acidentes do trabalho: doença profissional e doença do trabalho. A expressão *doença ocupacional* tem sua origem no referencial teórico do ano de 1700, produzido pelo médico Bernardino Ramazzini, há muito superado na tipologia acidentária brasileira, que, atualmente, está definida na Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social). Segundo a Lei nº 8.213/91 (Brasil, [2022a]), além dos casos que tipifica, um agravo à saúde pode ter nexo com o trabalho executado em “condições especiais”, ou seja, em condições que aumentam os riscos normais das atividades comumente desempenhadas pelos trabalhadores.

Em suma, a Lei nº 8.213/91 enumera a tipologia acidentária brasileira. Depreende-se do seu § 2º do art. 20 que há uma espécie denominada Nexo Técnico Excepcional (Oliveira, 2011, p. 37). Importante ressaltar que essa lei dispõe, nos arts. 19 a 23, de uma Tipologia Acidentária baseada em nexos técnicos e não em nexos causais, pois

a técnica legislativa adotada revela a ausência da palavra “causal ou causalidade” e o ostensivo uso da palavra “técnico” ao se referir ao nexo. Inclusive o art. 21-A trata expressamente do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, demonstrando que os nexos previdenciários são técnicos e não exigem uma rígida relação de causalidade.

A doutrina, a partir da enunciação legal, tem classificado os nexos técnicos da tipologia acidentária em oito tipos (Oliveira, 2011, p. 37). Todas as dez situações previstas no art. 21, ditas “equiparadas a acidentes de trabalho” são acidentes do trabalho pelo Nexo Técnico Ficto-Administrativo. São acidentes de trabalho por ficção legal, diante das tratativas exitosas, a partir de 1967, para que determinados fatos fossem incluídos na cobertura acidentária da previdência social pública.

Além das situações previstas no art. 21, no art. 20, §2º, da Lei nº 8.213/91 (Brasil, [2022a]), há o Nexo Técnico Excepcional, que compreende como acidente de trabalho, com a respectiva cobertura previdenciária, situações nas quais os riscos são incrementados pelo ato de trabalhar, sob ordens de outrem.

O Nexo Técnico Excepcional existe desde 1976, quando o sistema jurídico brasileiro passou a adotar lista infralegal e aberta de doenças do trabalho. Vale dizer, é acidente de trabalho qualquer fato que ocorra porque o trabalhador entrega o seu trabalho e o empregador impõe as condições especiais para que o trabalho seja executado. Exsurgindo doença incapacitante, ainda que não conste em lista oficial de doença, mas se relacione com o trabalho, há nexo técnico com o trabalho, e o trabalhador terá direito a um benefício acidentário.

E qual a condição especial de trabalho em período no qual há uma pandemia ou no curso de uma endemia por vírus respiratório? É a realização de trabalho presencial, sem a adoção de medidas de prevenção ou a ineficiência delas, que ocasiona a transmissão do vírus entre os trabalhadores.

Extrai-se, por dedução, que *home office* não caracteriza a “condição especial de trabalho”, que, nos termos da Lei nº 8.213/91,

caracterizaria o risco superior à média para a infecção por vírus respiratórios.

O nexo técnico previdenciário é, pois, aquele que tem uma base epidemiológica que convence o legislador de que determinadas situações devem ter cobertura previdenciária, ou que resulta de uma escolha legislativa, apenas, como é o caso do acidente de trabalho por agressão de terceiros, durante a prestação de serviços, para o qual não concorreu o empregador.

Chama-se nexo técnico porque se refere às condições do trabalho determinado pelo empregador, e essas condições são visíveis pelo contexto da exposição. O trabalhador é obrigado, pelo contrato de trabalho, a inserir-se em uma condição de trabalho com perigos e riscos, e o seu direito de resistência é tanto mais mitigado conforme o tipo de contrato e sua subordinação jurídica e econômica. Logo, o trabalhador não tem como fugir da circunstância de que o contrato de trabalho o obriga a uma exposição labor ambiental.

Ora, se o ambiente de trabalho apresenta riscos não controlados e exsurge o adoecimento, o fato deve ser comunicado à Previdência Social, ainda que não haja afastamento do trabalho ou o tempo de afastamento seja inferior a 15 (quinze) dias.

Isso porque, se há uma tipologia acidentária e há um “contrato de seguro” entre a Previdência Social, as empresas e os trabalhadores, as partes têm um dever de comunicação sobre as condições que possam interferir no auferimento dos benefícios estipulados no seguro social.

Conclui-se, portanto, que o sistema de responsabilidade previdenciária é muito diferente do sistema de responsabilidade civil, quer porque a tipologia dos nexos técnicos está prevista na Lei nº 8.213/91 e as regras sobre responsabilidade civil estão reunidas no Código Civil; quer porque os deveres das partes em matéria previdenciária e civil são diferentes.

Enquanto o conceito de nexo causal é oriundo da teoria da responsabilidade civil, a responsabilidade previdenciária tem contornos

próprios e resulta do pacto social, positivado na Lei nº 8.213/91, sobre quais eventos teriam cobertura previdenciária, assegurando aos trabalhadores um benefício previdenciário que lhes garantisse o sustento em períodos de incapacidade para o trabalho. Assim, para caracterizar a responsabilidade previdenciária basta o enquadramento do fato na tipificação legal, ou seja, os acidentes do trabalho são aqueles eventos aos quais a lei atribui a característica acidentária.

Um evento acidentário pode não depender de uma ação do empregador, mas, mesmo assim, haverá nexos técnico, embora não haja responsabilidade civil ou administrativa pelo fato. O exemplo clássico é o da lesão corporal sofrida por um empregado que foi agredido por um cliente da loja onde trabalha, durante o horário de trabalho, geradora de incapacidade para o trabalho durante certo período.

Portanto, na Lei nº 8.213/91 encontram-se os critérios para caracterizar as doenças como profissionais ou do trabalho, com vistas à percepção de benefícios previdenciários por incapacidade: a) a conduta do empregador (que obriga à exposição pelo ato de exigir o trabalho) e b) o dano (diagnóstico de incapacidade).

A perícia médica federal decidirá se há nexo técnico e comunicará à autarquia previdenciária responsável pelo pagamento dos benefícios previdenciários (o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS) o tempo de afastamento decorrente da incapacidade laboral reconhecida.

Diante da clareza hialina do art. 377 do Decreto nº 3.048/99 (Brasil, [2020b], Regulamento da Previdência Social)² é incorreto exigir-se comprovação de nexo causal para fins previdenciários. O correto é verificar se há nexo técnico, à vista da tipologia da Lei nº 8.213/91.

A Lei nº 8.213/91 e o Decreto nº 3.048/99 nem precisam “adjetivar” o nexo, pois como ocorre em qualquer contrato de seguro, apenas especificam as situações geradoras do direito ao benefício quando há situações cobertas pelo seguro.

2 “Art. 377 O acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela Perícia Médica Federal, por meio da identificação do nexo entre o trabalho e o agravo”.

O referido art. 337 ratifica o sistema normativo ao apontar o nexo técnico entre o trabalho (conduta) e o agravo (dano). O Regulamento da Previdência Social torna claro que, diante da responsabilidade objetiva da autarquia previdenciária, não se aplicam, para identificação da responsabilidade previdenciária, os quatro pressupostos clássicos do dever de indenizar (obrigação de natureza civil): conduta humana, nexo causal, culpa (*lato sensu*) e dano.

Estabelecidas essas premissas, é importante rememorar a diferença entre doença profissional e doença do trabalho.

Na doença profissional, o nexo técnico é presumido. Isso significa que para a caracterização do nexo técnico é necessária, apenas, a exposição do trabalhador ao fator de risco causador ou desencadeador do adoecimento, segundo lista previamente elaborada, contida no Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99).

No caso do seguro público, criado com a reforma previdenciária, a responsabilidade é aferida a partir da ocorrência de dois fatos (trabalho e dano). O dano incapacitante ocorrido “no” e “pelo” trabalho, dispensa a verificação da culpa do empregador.

Quando se trata de doença do trabalho, o nexo técnico depende apenas da existência da condição especial de trabalho, conforme estabelecem o art. 20, § 1º, “d” (para casos de endemias) e o art. 20, § 2º, da Lei nº 8.213/91 (para casos de pandemia e outros que couberem na tipologia acidentária prevista na referida Lei) (Brasil, [2022a]).

Em suma, ambos os dispositivos legais consideram as “condições especiais de trabalho” como fator decisivo para a definição do nexo técnico entre a doença e o trabalho. O citado art. 20, § 1º, “d”, deixa claro que o contexto endêmico não afasta a natureza acidentária da doença, se houver condições especiais de trabalho. É dizer: doenças endêmicas, em regra, não são doenças do trabalho, mas podem vir a sê-lo, se demonstrado que “condições especiais de trabalho” foram decisivas para a sua eclosão.

E o art. 20, §2º, da referida Lei, determina que qualquer doença, ainda que não esteja em lista oficial de doenças, pode ser considerada doença do trabalho, se resultante de “condições especiais de trabalho”.

Para os profissionais de saúde a exposição ao risco biológico da COVID-19 é notória, e, portanto, o nexo técnico é presumido, e a COVID-19 é uma doença do trabalho. Pela tipologia acidentária brasileira, para ser caracterizada como doença profissional, basta que o agente patogênico esteja classificado no anexo II do Regulamento da Previdência Social, conforme prevê o art. 20, II, da Lei nº 8.213/91 (Brasil, [2022a]). Segundo o referido anexo, os vírus são agentes patogênicos (Brasil, [2020b], Anexo II, item XXV, 7.), de modo que para trabalhadores em estabelecimentos de saúde, sejam hospitais, postos de saúde, laboratórios e instituições de ensino de saúde, a infecção por coronavírus caracteriza acidente do trabalho.

Importante ressaltar a definição de estabelecimento de saúde contida no item 32.1.2 da NR 32, do Ministério do Trabalho, segundo a qual:

Para fins de aplicação desta NR entende-se por serviços de saúde qualquer edificação destinada à prestação de assistência à saúde da população, e todas as ações de promoção, recuperação, assistência, pesquisa e ensino em saúde em qualquer nível de complexidade (Brasil, 2005, item 32.1.2).

Além disso, os trabalhadores “terceirizados” dos estabelecimentos de saúde estão sujeitos às mesmas condições especiais de trabalho, e, se infectados pelo SARS-CoV-2 e outros agentes biológicos, a doença também terá natureza acidentária, ou seja, será doença profissional.

As doenças do trabalho, por sua vez, podem acometer quaisquer trabalhadores e dependem da demonstração do nexo técnico com o trabalho, para o reconhecimento como tais. No entanto, no curso de uma pandemia ou de uma endemia, a caracterização, além de pressupor uma etapa inicial de verificação do enquadramento em

alguns dos tipos da tipologia previdenciária brasileira, pressupõe a verificação das condições especiais de trabalho.

No entanto, a aferição dessas condições especiais de trabalho, para fins previdenciários, é facilitada pela edição de leis que já estabeleceram uma presunção *juris et de juri* de uma maior exposição ao risco. É o que se demonstrará a seguir.

2 ALEI Nº 13.979/2020, O DECRETO Nº 10.282/2020 E OS DECRETOS SANITÁRIOS EDITADOS NA PANDEMIA DE COVID-19

No curso da pandemia foi editada a Lei nº 13.979/2020 (Brasil, [2020c]), em cujo art. 3º-J estão listadas atividades nas quais os trabalhadores estão sujeitos a condições especiais de trabalho, por estarem mais expostos ao risco e suas atividades serem essenciais para a preservação da vida.

Portanto, a lei reconhece que determinadas profissões sujeitam os seus exercentes a um risco superior ao das demais pessoas. Trata-se de hipótese de presunção jurídica *juris et de jure* de que, se adoecerem, o agravo à saúde decorreu da exposição em decorrência do trabalho exercido na chamada “linha de frente” de combate, controle e garantia do funcionamento social na pandemia da COVID-19.

Assim, por exemplo, ao reconhecer que trabalhadores da cadeia de produção de alimentos e bebidas estão na linha de frente da pandemia, a Lei nº 13.979/2020 realça que esses trabalhadores estão sujeitos a uma condição especial de trabalho, que é exatamente o trabalho presencial desenvolvido em um contexto pandêmico.

O art. 3º-J da mencionada lei prevê também os profissionais e trabalhadores da saúde, incluindo os “terceirizados”, sujeitam-se a condições especiais de labor. Saliente-se que os “profissionais de saúde” compõem categorias diferenciadas dos “trabalhadores da saúde”. Esse último grupo é mais amplo e abrange todos aqueles que trabalham na área de saúde. Os profissionais de saúde são aqueles cujas atividades são regulamentadas. Na categoria dos trabalhadores

da saúde incluem-se os terceirizados que laboram em estabelecimentos de saúde.

Observa-se que o mesmo art. 3º-J reconhece que não somente os “profissionais de saúde”, mas todos os “trabalhadores da saúde”, inclusive terceirizados, que laboram em estabelecimentos de saúde, estão na linha de frente do combate à pandemia de COVID-19, e, portanto, submetidos a condições especiais de trabalho.

Se em relação aos trabalhadores da saúde já não se podia ter dúvidas quanto à caracterização da COVID-19 como doença profissional, a partir da vigência Lei nº 13.979/2020 novas categorias profissionais passam a se beneficiar da presunção legal. Além dos profissionais e trabalhadores da saúde, os trabalhadores da assistência social, segurança pública e privada³ e da cadeia de produção e transporte de alimentos, por força do art. 3º-J da Lei nº 13.979/2020 passaram a ser reconhecidos como grupos submetidos a “condições especiais de trabalho” no curso da pandemia de COVID-19.

O rol de atividades previstas no art. 3º-J também inclui cuidadores e atendentes de pessoas com deficiência, de pessoas idosas ou de pessoas com doenças raras; profissionais de limpeza; aeronautas, aeroviários e controladores de voo. São contemplados, ainda, os trabalhadores em serviços de assistência social e “outros profissionais que trabalhem ou sejam convocados a trabalhar nas unidades de saúde durante o período de isolamento social ou que tenham contato com pessoas ou com materiais que ofereçam risco de contaminação pelo novo coronavírus” (Brasil, [2020c], art. 3º-J, § 1º, inc. XXX).

Portanto, segundo a Lei nº 13.979/2020, “condições especiais de trabalho” na pandemia de COVID-19 são também as condições de trabalho observadas para os prestadores de serviços eventuais (por exemplo: eletricitas, instaladores de máquinas, móveis e equipamentos, trabalhadores de manutenção e conserto de elevadores) que laboram em estabelecimentos de saúde ou outros locais cujas ativi-

3 Policiais federais, civis, militares, penais, rodoviários e ferroviários e membros das Forças Armadas; agentes socioeducativos, agentes de segurança de trânsito e agentes de segurança privada; brigadistas e bombeiros civis e militares, guardas municipais e vigilantes.

dades dos empregados próprios se desenvolvam na chamada “linha de frente”, em atividades que não puderem ser suspensas, apesar do curso da pandemia.

Ora, uma doença é considerada profissional porque o legislador, previamente, já informou-se, pelo nexo técnico epidemiológico, da associação entre as condições especiais daquela profissão e determinados agravos. No caso das doenças do trabalho, o reconhecimento das condições especiais de trabalho ocorre em fase ulterior, e pode ser feito caso a caso. Todavia, não há que se falar em avaliação caso a caso, pela perícia médica federal, quando há uma Lei que, diante das evidências de maior risco, é taxativa sobre a necessidade de maior proteção aos trabalhadores que estão na “linha de frente” do combate à pandemia e da preservação da ordem pública (art. 3º-J da Lei nº 13.979/2020).

Na lista do art. 3º-J há profissionais e trabalhadores da saúde, e, nesses casos, se contraírem a COVID-19, será doença profissional. Quanto às demais ocupações listadas (da cadeia de produção e transporte de alimentos e bebidas, vigilantes, profissionais de assistência social e segurança pública), se os respectivos trabalhadores forem infectados, a COVID-19 será considerada uma doença do trabalho, pois resultante de condições especiais de trabalho às quais estão submetidos no curso da pandemia.

A Lei nº 13.979/2020 estabelece proteção especial e reconhecimento de condições especiais de labor aos trabalhadores cujas atividades são necessárias para a preservação da ordem pública. Essas atividades, além do elenco das ocupações indicadas no art. 3º-J, estão arroladas no Decreto nº 10.282/2020 (Brasil, [2020d]), que lista as atividades essenciais no contexto da pandemia da COVID-19 e que devem ser desenvolvidas presencialmente.

Ressalte-se que o mencionado Decreto nº 10.282/2020 teria sido revogado pelo Decreto nº 11.077/2022. No entanto, não é válida a revogação procedida pelo Poder Executivo, pois nesse caso o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6625 (Brasil, 2021a) decidiu que o art. 3º-J, entre outros da

Lei nº 13.979/2020, tem vigência até o fim do estado de emergência internacional decretado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), e não pela vigência do Decreto nº 10.282/2020. Dessa forma, tem-se que continuam em vigor as listas de profissões sujeitas ao maior risco contidas no art. 3º-J da Lei nº 13.979/2020 e no art. 3º, §1º do Decreto nº 10.282/2020 (Brasil, [2020d]).

Logo, no ordenamento jurídico estão evidenciadas quais atividades se sujeitam à condição especial de trabalho prevista no art. 20, § 2º da Lei nº 8.213/91 (Brasil, [2022a]), facilitando o reconhecimento da COVID-19 como doença do trabalho.

Acrescente-se que, a exemplo do decreto federal, vários decretos sanitários de outros entes federativos elencaram profissões que deveriam trabalhar, presencialmente, no curso da pandemia de COVID-19. Assim, incumbe ao INSS e aos intérpretes jurídicos verificarem se, no período em que o trabalhador comprova haver contraído COVID-19, a atividade estava com funcionamento exigido pelo empregador, com base nos decretos sanitários.

Em um contexto de circulação de um vírus de alto grau de risco, a Lei nº 13.927/202, o Decreto nº 10.282/2020 e Decretos sanitários estaduais e municipais definiram quais atividades deveriam continuar em funcionamento presencial, ainda em momento epidemiológico no qual era contraindicado o trabalho presencial para outras atividades.

Logo, essas normas definiram o dever de trabalho em condições especiais, em condição de risco superior ao risco ordinário daquelas atividades em tempos normais. Em consequência, o nexo de imputação “exercício de atividade de risco” é colmatado com as informações contidas nas referidas normas (espécie de trabalho de risco).

Note-se que o elenco de profissões, inclui os exercentes de atividades terceirizadas, posto que a enunciação nos textos normativos editados no curso da pandemia de COVID-19 obedece à técnica de citação da profissão ou da atividade econômica, e não o tipo de vínculo. Ademais, havendo atividade terceirizada, com execução no estabelecimento do tomador de serviços ou local indicado no contrato, dada a

unicidade do meio ambiente de trabalho e a expressa disposição do § 3º do art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 (Brasil, [2017]), as condições de trabalho são iguais.

3 A COVID-19 E AS LISTAS DE DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO DO MINISTÉRIO DA SAÚDE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Na esfera sanitária foi editada a Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020, do Ministério da Saúde (Brasil, [2020e]), que incluiu a COVID-19 na lista de doenças relacionadas ao trabalho (LDRT). Essa Portaria teve vigência efêmera, tendo sido revogada pela Portaria nº 2.345/2020 (Brasil, 2020f), publicada em 02.09.2020, por motivos que fogem à órbita jurídica, pois doenças como a dengue e a chikungunya permanecem listadas como doenças do trabalho.

A revogação, entretanto, não altera a legislação previdenciária, pois o art. 20, § 2º, da Lei nº 8.213/91 (Brasil, [2022a]) trata, exatamente, das doenças não listadas, as quais, por causa das condições especiais de trabalho, são classificadas como doenças do trabalho.

A LDRT destina-se, no âmbito do Sistema Único de Saúde, a orientar a avaliação clínica e epidemiológica dos trabalhadores, de modo a facilitar o estudo da relação entre o adoecimento e o trabalho, adotar procedimentos de diagnóstico, elaborar protocolos de atendimento e terapêuticos mais acurados; e orientar as ações de vigilância e promoção da saúde em nível individual e coletivo.

Observa-se, portanto, que a lista de doenças relacionadas ao trabalho elaborada pelo SUS não tem efeitos previdenciários, salvo, se, como já ocorreu no passado, o SUS e Previdência Social unificarem suas listas de doenças, caso em que a classificação acidentária será comum, por força do art. 20 da Lei nº 8.213/91.

Atualmente, há, portanto, uma lista de doenças relacionadas ao trabalho publicada pelo Ministério da Saúde, e há a lista de doenças profissionais e do trabalho reconhecidas pela Previdência Social (Brasil, [2020b], Decreto nº 3.048/99, Anexo II, Listas A, B e C).

Cumpra-se anotar que a Lista B elenca várias doenças infecciosas e parasitárias relacionadas ao trabalho. Logo, não é nenhuma novidade que uma doença causada pela infecção por vírus, como a COVID-19, seja uma doença do trabalho⁴.

E a condição especial de trabalho, repita-se, é a exposição à forma de contágio dos vírus e outros parasitas. Por isso, a Lista B utiliza a expressão “principalmente” para referir-se a atividades que, epidemiologicamente, já estão relacionadas ao maior risco de infecção, mas a expressão demonstra que a enumeração não é taxativa.

Diante da regra do §2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91, a retirada da COVID-19 da lista do SUS não repercute, portanto, no seu enquadramento como doença do trabalho, para fins previdenciários.

4 A RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E A LEGISLAÇÃO EDITADA NA PANDEMIA COVID-19. NEXO CAUSAL E DADO EPIDEMIOLÓGICO

A responsabilidade previdenciária e civil não se confundem. Porém, as *condições especiais de trabalho* previstas na Lei nº 8.213/91 (Brasil, [2022a]) constituem, também, elemento considerado pela lei civil para reconhecimento da responsabilidade objetiva dos empregados pela reparação de danos aos trabalhadores.

Com efeito, quando o parágrafo único do art. 927 do Código Civil estabelece que há responsabilidade civil objetiva “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (Brasil, [2023a]), o que se está a afirmar é que, se objetivamente houver condições especiais de trabalho que aumentem o risco das atividades normalmente desenvolvidas pelo trabalhador ou servidor público, e esses profissionais vierem a adoecer de COVID-19, com resultado morte, surge o dever

⁴ A exposição ao *plasmodium malariae* e ao *plasmodium vivax*, por exemplo, embora endêmicas, não afastam a caracterização do adoecimento como “do trabalho”, e eles estão previstos na Lista B. Porém nos termos do art. 20, §2º, da Lei nº 8.213/91, os casos de infecção não previstos na Lista também podem ter natureza acidentária, a depender da condição especial de trabalho.

de indenizar independente de culpa da empresa ou da Administração Pública.

A chamada “cláusula de risco da atividade” alinha-se à moderna teoria da responsabilidade civil e foi albergada no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, aplicável às relações de trabalho. O tempo atual é o de reconhecimento da complexidade das relações sociais, que impõem, em caso de danos causados a terceiros, uma forma de reparação, com base nos princípios da solidariedade, da igualdade e do acesso à Justiça.

No dizer de Américo Luís Martins da Silva:

o dever de indenizar não se restringe à configuração do ilícito civil, porque o dano causado a alguém pode ser reparado por determinação legal, sem que a pessoa obrigada a o reparar tenha cometido, em sentido estrito, ato ilícito (Silva, 1999, p. 20).

E acrescenta:

Esta consideração é fundamental para se compreender com exatidão a teoria da responsabilidade civil, especialmente a chamada responsabilidade objetiva ou indireta, que nada mais é do que a responsabilidade oriunda da antijuridicidade objetiva (Silva, 1999, p. 20).

Discorrendo sobre a evolução da teoria da responsabilidade civil, passando da teoria subjetiva para a objetiva, Cláudio Luiz Bueno de Godoy assim afirma:

Passa-se a cogitar da procura não mais de um culpado, e sim de um responsável pela indenização. Alguém que possa ver-se na contingência do dever de ressarcir um prejuízo causado, porém decorrente do risco por cuja ocorrência responda. É o risco enquanto nexos de imputação (Godoy, 2009, p. 16).

A responsabilidade objetiva decorre do reconhecimento de que é legítimo exigir determinadas pessoas e empresas que assumam os riscos gerados pelas atividades que empreendem.

Nelson Rosenvald e Felipe Peixoto Braga Netto assentam que “a responsabilidade civil atual, ademais, orienta-se por uma maior preocupação com a vítima do dano e também por uma maior proteção ao bem jurídico tutelado”, o que “ilumina as respostas hermenêuticas às complexas questões que se põem” (Rosenvald; Braga Netto, 2020).

Por isso, além da culpa não ser elemento essencial para a caracterização da responsabilidade civil, tem-se o fenômeno, denominado por Herman Benjamin, de “*império da dispersão do nexo causal*”. Retomando a lição Rosenvald e Braga Netto, “as teorias clássicas acerca da causalidade têm sua pertinência questionada e há quem sustente que talvez devêssemos abandoná-la em matéria de responsabilidade civil ambiental” (Rosenvald; Braga Netto, 2020).

Assim, o campo ambiental-trabalhista deve se impregnar dos influxos das novas correntes da responsabilidade civil: inexigibilidade da culpa para caracterização da responsabilidade civil e nexos causais aferidos a partir do contexto coletivo, ou seja, no caso da saúde do trabalhador, a verificação dos dados epidemiológicos coletados nas empresas e a observação da ocorrência de surtos de doenças infecciosas ou de outras enfermidades do trabalho.

Analisando-se o cenário epidemiológico, a aplicação do princípio do poluidor-pagador, no campo trabalhista, sintetiza esses dois influxos, pois o meio ambiente do trabalho é parte do meio ambiente geral, conforme estabelece o art. 200 da Constituição Federal (CF), e não pode, como direito social afeto à vida, ter tratamento legislativo e jurisprudencial diverso.

Por conseguinte, se a empresa degrada o meio ambiente do trabalho ou não impede, como é seu dever, que eventos externos afetem a saúde do trabalhador, que está a lhe prestar serviços presenciais, deve-se reconhecer que há nexo causal presumido entre o adoecimento e o trabalho.

Nessa quadra, registra Norma Suely Padilha que:

a degradação do meio ambiente do trabalho, resultante de atividades que prejudiquem a saúde, a

segurança e o bem-estar dos trabalhadores, sem dúvidas alguma, caracteriza-se como poluição do meio ambiente do trabalho, de acordo com o tratamento constitucional dado à matéria (Padilha, 2002).

Em outras palavras, há poluição labor ambiental ou degradação do meio ambiente do trabalho quando os danos à saúde atingem diversos trabalhadores da empresa por causa ou causas comuns, isto é, todos os empregados ou parte deles estão sujeitos às mesmas condições agressivas (ou “especiais”) de trabalho. Há um desequilíbrio sistêmico provocado por ação atópica, direta ou indireta (Maranhão, 2018).

No curso da pandemia de COVID-19, principalmente nos momentos das grandes “ondas” de infecção, trabalhar presencialmente era a condição agressiva e o trabalho era determinado pela empresa, atraindo a aplicação do art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81 (“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”) (Brasil, 2015) e, claro, do art. 2º da CLT (Brasil, [2023b]).

Assim, diante da agressividade e forma de transmissão do agente biológico, os ambientes de trabalho presencial tornaram-se locais de perigo ambiental, do que decorre a ação legislativa de estabelecer o dever de indenizar, independentemente de culpa das empresas, os danos sofridos pelos trabalhadores, em decorrência da atividade econômica.

O nexo causal é decorrência lógica da atividade exercida, não se podendo descer a minúcias – que o estado da ciência não permite – de exigir prova do momento exato da infecção individual pelo vírus, bastando haver concomitância da prestação de serviços com o período da infecção individual e os dados epidemiológicos de alta transmissão na empresa, os quais podem ser provados por meios variados (emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, registro no Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN ou notícias correntes no período sobre infecção em determinada empresa).

Se é certo que a degradação do labor ambiental pode decorrer da utilização de produtos que afetam a saúde dos trabalhadores, não é menos preciso que a degradação do meio ambiente do trabalho pode ser causada por agentes externos, não criados pelas empresas, como os vírus e eventos climáticos que afetem a saúde dos trabalhadores. Embora as empresas não tenham culpa de tais eventos, na condição de garantidoras da saúde e segurança do trabalho dos que se ativam em seu favor, têm que adotar medidas eficazes para evitar o dano (Brasil, [2022b], art. 7º, inc. XXII, da CF) e aplicação dos princípios da precaução e da prevenção.

Se não obstante as medidas adotadas, há um surto na empresa, e o dano ocorre, com severidade que resulta na morte dos trabalhadores, não há como afastar a sua responsabilidade objetiva, pois se não tem responsabilidade pela circulação comunitária do vírus, pela falta ou inefetividade das barreiras, passa a ser responsável pelo alastramento no ambiente de trabalho, isto é, pelo surto.

Vale lembrar que, ao detectar o primeiro caso de infecção, a empresa tem condições de interromper a transmissão, quer seja decretando o trabalho não presencial, por certo período, quer afastando o infectado, os suspeitos e os contatantes do caso confirmado e dos suspeitos. Se não adota essas medidas, concorre para a ocorrência de um adoecimento coletivo, que caracteriza uma degradação ambiental, a atrair a sua responsabilidade civil objetiva.

A legislação infraconstitucional obriga as empresas a fazer a identificação de todos os perigos que podem adentrar o ambiente de trabalho e prejudicar a saúde dos trabalhadores. Nos termos do item 1.5.4.3.2, da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), do Ministério do Trabalho: “A identificação dos perigos deve abordar os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho” (Brasil, 2020g). E determina também que as empresas levem em conta as consequências de acidentes ampliados, isto é, acidentes que constituem danos ambientais. A Convenção 174, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), define acidente ampliado como:

todo evento subitâneo, como emissão incêndio ou explosão de grande magnitude, no curso de uma atividade em instalação sujeita a riscos de acidentes maiores, envolvendo uma ou mais substâncias perigosas e que implica grave perigo, imediato ou retardado, para os trabalhadores, a população ou o meio ambiente (Organização Internacional do Trabalho, 1993, art. 3º, item 1, “d”).

Trata-se de uma definição que não esgota todo o objeto do que são acidentes ampliados ou de grande magnitude, pois realizada antes da pandemia de COVID-19, que não é acidente industrial, mas é um evento de grandes proporções.

Em suma, se ocorrem os perigos externos, não causados pelas empresas, têm elas o dever de conter os seus efeitos, para proteger a saúde dos trabalhadores. Se danos ocorrerem, exsurge sua responsabilidade objetiva. Portanto, a responsabilidade objetiva da empresa decorre do seu dever de garantidora da saúde e segurança do trabalho, como um dos direitos que são iminentes aos contratos de trabalho, e do risco criado pela exigência de trabalho em condições que ocasionam o contato com perigos internos e externos à atividade empresarial, que podem afetar a saúde e segurança do trabalhador.

Em síntese, a responsabilidade objetiva das empresas decorre do nexo de imputação legal, segundo o qual o empregador deve garantir meio ambiente de trabalho saudável para os seus empregados.

No cenário legal, além do Código Civil estabelecer que, nas atividades de risco, há o dever de indenizar, e da Lei nº 6.983/81 explicitar princípios que são, também, aplicáveis ao meio ambiente do trabalho, há que se lembrar que, no contexto da pandemia de COVID-19, a Lei nº 14.128/2021 reconheceu a responsabilidade civil objetiva, ao estabelecer compensação financeira aos que se incapacitaram em virtude do trabalho, nesses termos:

A compensação financeira a ser paga pela União **aos profissionais e trabalhadores de saúde** que, durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da dissemina-

ção do novo coronavírus (SARS-CoV-2), **por terem trabalhado no atendimento direto a pacientes acometidos pela Covid-19, ou realizado visitas domiciliares em determinado período de tempo, no caso de agentes comunitários de saúde ou de combate a endemias**, tornarem-se permanentemente incapacitados para o trabalho, ou ao seu cônjuge ou companheiro, aos seus dependentes e aos seus herdeiros necessários, em caso de óbito (Brasil, [2021b]).

A publicação da Lei nº 14.128/2021 é o reconhecimento de que, para profissionais e trabalhadores da saúde, agentes comunitários de saúde e agentes de endemias, a responsabilidade civil é objetiva. Ocorre que, quando a lei reconhece aos profissionais e trabalhadores da saúde que a responsabilidade é objetiva, há um efeito espraizador desse reconhecimento para os trabalhadores terceirizados, temporários, aprendizes e estagiários que prestam serviços em estabelecimentos de saúde, de que a COVID-19 é uma doença profissional e do trabalho, também aproveitando a estes a responsabilidade objetiva do Estado.

Por unanimidade, o Supremo Tribunal Federal declarou, por unanimidade, no julgamento da ADI 6970, a constitucionalidade da Lei nº 14.128/2021, e assentou que a indenização prevista na norma abrange todos os profissionais de saúde, dos setores público e privado, de todos os entes da Federação, “oferecendo-se resposta jurídica tida pelo legislador como justa aos que atuaram e ainda atuam no combate à doença com maior risco à própria vida e à saúde” (Brasil, 2022c, p. 47).

Assim, pode-se afirmar que o STF acolhe a premissa de que os que estão em situação de maior risco, merecem um tratamento jurídico mais protetivo.

Por conseguinte, a responsabilidade civil objetiva do empregador em caso de danos decorrentes do adoecimento dos trabalhadores pela COVID-19 decorre da interpretação sistemática do nosso ordenamento jurídico, que também abrange a proteção aos terceirizados,

aprendizes e estagiários das atividades citadas nas referidas leis, por força do art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 (Brasil, [2017]) e do art. 14 da Lei nº 11.788/2008 (Brasil, [2008]), que, em última análise, impedem tratamento discriminatório em virtude do tipo de vínculo e reconhecem a unicidade do meio ambiente laboral.

Como dito, os princípios da solidariedade e da igualdade norteiam o reconhecimento da responsabilidade objetiva em atividades de risco, sendo pertinente a lição de Silvio Tretin sobre o dever de indenizar em atividades de risco atender, também, ao princípio da igualdade:

a teoria objetiva da responsabilidade civil, partindo de uma verdade real e incontestável que a vida forneceu ao jurista – a criação da insegurança material da vítima, da desigualdade manifesta entre os criadores dos riscos e aqueles que suportam os efeitos nocivos destes perigos criados – procurou na segurança jurídica, responsabilizando o homem pelo fato decorrente da sua atividade, aquela igualdade a que se refere o notável jurista italiano [...] para não se deixar a vítima inocente sem a reparação do mal sofrido pelo criador de uma atividade disseminadora de perigos [...]. Uma das funções primaciais da lei é anular o desequilíbrio das partes, vindo em socorro dos mais fracos (Tretin *apud* Gomes, 2006, p. 177-178).

A aplicação do parágrafo único do art. 927 nas relações de trabalho é objeto do Tema 932 de Repercussão Geral do STF (RE 828.040), tendo sido aprovada a seguinte Tese:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade (Brasil, 2020h, p. 2).

5 A RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA REPARAÇÃO DOS DANOS AOS TRABALHADORES ADOECIDOS DE COVID-19. OS DADOS EPIDEMIOLÓGICOS E O NEXO CAUSAL DE IMPUTAÇÃO

Existem várias espécies de riscos que fundamentam a fixação da responsabilidade civil objetiva: o risco proveito, o risco criado, o risco profissional e o risco excepcional.

Fixa-se a responsabilidade objetiva pelo risco “proveito”, quando o agente do dano, por obter benefícios de uma determinada atividade, fica obrigado a indenizar terceiros se lhes causar danos. A diferença desse fundamento da responsabilidade objetiva em relação ao chamado “risco criado” reside que, nessa modalidade de risco, o dever de reparar o dano não decorre de um proveito, mas da própria atividade, potencialmente geradora de risco, independente de haver vantagem para aquele que a exerce. A teoria do risco criado, mais abrangente, foi a albergada no parágrafo único do art. 927 do Código Civil (Brasil, [2023c]).

Já no ano de 2002, na I Jornada de Direito Civil, promovida pelo Conselho da Justiça Federal, foi publicado o Enunciado 38, fruto de discussões sobre o alcance do então novel preceptivo legal:

A responsabilidade fundada no risco da atividade, como prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade (Conselho da Justiça Federal, 2012, p. 20).

Observa-se que a Organização Mundial de Saúde (OMS) e, no Brasil, a Lei nº 13.979/2020 (Brasil, [2020c]), a Lei nº 14.128/2021 (Brasil, [2021b]) e o Decreto nº 10.282/2020 (Brasil, [2020d]), reconhecem que determinadas classes de trabalhadores estiveram sujeitos a ônus maior dos que os demais membros da coletividade, no enfrentamento à COVID-19, como os profissionais e trabalhadores da saúde e da segurança pública, das cadeias de abastecimento e transporte de alimentos e bebidas, geração e distribuição de gás, energia elétrica, *call*

center e outras formas de serviços que são indispensáveis ao funcionamento social.

No caso da cadeia de produção de alimentos, por exemplo, o setor de supermercados teve maior atividade, e, por conseguinte, lucratividade, como é fato notório, enquanto o setor de bares e restaurantes sofreu forte queda. Logo, além do risco da atividade ter sido aumentado no setor de supermercados, também amparam as pretensões indenizatórias dos trabalhadores da cadeia de produção, distribuição e transporte de alimentos, adoecidos pela COVID-19, a teoria do risco proveito. O fato é que houve proveito econômico na atividade, e se dano ocorreu à saúde dos trabalhadores, com a sua exposição acentuada a riscos, há o dever de indenizar.

Pela teoria do risco proveito, pode-se inferir a responsabilidade objetiva de empresas de construção civil e de vendas de material de construção civil, não citadas na Lei nº 13.979/2020, mas referidas no Decreto nº 10.282/2020, e nos Decretos sanitários estaduais e municipais que permitiram o seu funcionamento, no auge das “ondas” da pandemia de COVID-19, sob o fundamento de que a construção civil e a venda dos produtos respectivos são essenciais ao funcionamento social.

O reconhecimento da essencialidade da atividade foi, inclusive, uma reivindicação desses setores econômicos, de modo que criaram um risco adicional ao labor dos seus trabalhadores, por um interesse econômico, e auferiram lucros, de modo que é plenamente aplicável a teoria do risco proveito, para ensejar a responsabilidade objetiva nesse setor.

A teoria do risco profissional, por sua vez, determina o dever de indenizar sempre que o dano decorre da profissão do trabalhador. No caso brasileiro, a Lei nº 13.979/2020 (Brasil, [2020c]), no art. 3º, J, usou a técnica legislativa de enunciar as profissões que estavam na “linha de frente” da pandemia, ao lado das atividades. Assim, ao enunciar a profissão, acolheu a teoria do risco profissional.

Por fim, a teoria do risco excepcional diz respeito às hipóteses em que o dano é consequência de um risco que escapa à atividade comum da vítima. Ora, é cediço que a chegada de um novo perigo ao ambiente laboral criou situação de risco excepcional, a ensejar uma visão interpretativa que proteja a vítima, com o reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador.

Observa-se, portanto, que todas essas teorias da responsabilidade civil objetiva aplicam-se ao tipo de responsabilidade cometida ao empregador (público e privado) por adoecimento dos trabalhadores pela COVID-19, pois, diante da natureza do risco biológico, e havendo possibilidade de trabalho longe desse perigo, em casa, distanciado de outras pessoas, e o empregador ou a administração pública decidem pelo trabalhohpresencial (impondo um risco excepcional), por uma conveniência econômica (risco proveito) ou necessidade do serviço (risco criado), e o dano vier a ocorrer, surge o dever de indenizar.

Dessa maneira, mesmo que o tipo de trabalho não seja compatível com o trabalho remoto, e se possa argumentar que empregadores e a administração pública, em atividades essenciais, não têm escolha, é inarredável que a atividade causa risco excepcional para os trabalhadores, e há, independente de culpa, a criação de um risco, atraindo a aplicação da responsabilidade civil objetiva em caso de ocorrência de dano, pois o nosso ordenamento jurídico, ao equacionar situações de lesão à saúde, optou pelo amparo à parte mais frágil da relação de trabalho, e cominou às empresas o dever de reduzir os riscos nos ambientes de trabalho.

O risco superior ao risco experimentado por outras pessoas, quando decorre da natureza da profissão, é o chamado risco profissional, teoria que embasa a responsabilidade objetiva do Estado em face dos danos sofridos pelos profissionais e trabalhadores da saúde, e cujo valor da indenização foi prefixado pela Lei nº 14.128/2021. Alias, o legislador reconheceu o nexo de causalidade presumido, pois no § 1º, artigo 2º, da referida Lei, estabelece:

§ 1º Presume-se a Covid-19 como causa da incapacidade permanente para o trabalho ou óbito,

mesmo que não tenha sido a causa única, principal ou imediata, desde que mantido o nexo temporal entre a data de início da doença e a ocorrência da incapacidade permanente para o trabalho ou óbito, se houver (Brasil, [2021b], art. 2º, § 1º).

Essa forma de aferição do nexo entre a doença e o trabalho é necessária, quando se analisa os adoecimentos de COVID-19. Nesse ponto, cabe o percuente registro da Ministra Carmém Lúcia, no julgamento da ADI 6970:

A grave crise causada pela pandemia sanitária do coronavírus, pela qual afetada a saúde pública, física e emocional de pessoas em todo o planeta, atinge, para além dos desafios de ordem sanitária, também desafios jurídicos. O direito positivo vigente não foi elaborado tendo como seu fator determinante nem sua base fática a necessidade de regulação desse contexto sanitário que ultrapassa os parâmetros de normalidade considerados pelo legislador (Brasil, 2022c, p. 40).

Portanto, a resposta para o tipo de responsabilidade civil das empresas e entes públicos pelo adoecimento dos trabalhadores deve ser buscada tendo em vista a legislação editada na pandemia de COVID-19, os princípios do direito ambiental e a definição de surto para a legislação sanitária.

6 AS EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUA INAPLICABILIDADE NOS ADOECIMENTOS DE COVID-19. A AVALIAÇÃO DO NEXO CAUSAL E A DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A responsabilidade objetiva não significa, contudo, responsabilização inexorável. Há circunstâncias que a afastam, tais como a força maior, o caso fortuito e o fato de terceiro. Todavia, o fato do meio ambiente do trabalho ser parte do meio ambiente natural e merecer idêntica proteção tem como efeito a não aplicação dessas excludentes quando há “poluição” ou degradação ambiental trabalhista.

Assim, o fato do trabalhador estar em teletrabalho durante toda a jornada de trabalho, por exemplo, afasta o nexo de causalidade. Mas, havendo trabalho presencial, a alegação de que o empregado adotava comportamento não prevencionista fora da empresa não exclui a responsabilidade integral da empresa pela saúde e segurança do trabalhador. Afinal, os fatos externos ao ambiente de trabalho, que afetem a saúde do trabalhador, devem ser considerados na gestão de riscos da empresa, a ser feita no GRO (Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais) e no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), determinados pela Norma Regulamentadora nº 1, do Ministério do Trabalho, que, por sua vez, é oriunda da ciência da segurança do trabalho.

Aliás, a NR 1 determina que as empresas devem adotar mecanismos para consultar os trabalhadores quanto à percepção dos riscos ocupacionais (Brasil, 2020g, item 1.5.3.3). Se a percepção de risco dos trabalhadores é baixa, cabe à empresa comunicar aos empregados sobre os riscos e adotar medidas de informação e mudanças de condutas.

O fato é que, ao exigir o trabalho presencial, nas atividades listadas no art. 3º-J da Lei nº 13.979/2020 (Brasil, [2020c]), da Lei nº 14.128/2021 (Brasil, [2021b]), do Decreto nº 10.282/2020 (Brasil, [2020d]) e outras normas que exigiram ou autorizaram o trabalho presencial em momentos epidemiológicos de alto risco de infecção pelo SARS-CoV-2, a empresa assumiu um risco, por ela criado, de um evento danoso vir a ocorrer. É dizer, as empresas não criaram o perigo SARS-Cov-2, mas se exigiram o trabalho presencial, em circunstâncias nas quais o momento epidemiológico indicava que o risco de infecção era alta, criou a circunstância favorável à infecção e a sua propagação.

No âmbito das relações de trabalho, a responsabilidade civil objetiva, por adoecimento de COVID-19, não pode ser afastada com fundamento em comportamentos externos dos empregados, pois: (a) o empregador é o garante da indenidade do meio ambiente do trabalho; (b) a teoria do ato inseguro do trabalhador já não subsiste no nosso ordenamento jurídico; (c) como há impossibilidade científica de fixar-se o local da infecção, o nexo de causalidade obedece às regras

do direito ambiental, fazendo-se a imputação de que, se há degradação do meio ambiente do trabalho, a causalidade é aferida pelo risco da atividade e pelo momento epidemiológico da infecção.

Assim como ocorre no direito ambiental, a responsabilidade civil por dano ambiental trabalhista – pela sua expansão e dispersão na coletividade, no curso de uma pandemia ou endemia – reclama uma nova visão do nexo causal. Essa nova visão é sintetizada por Édis Milaré, ao afirmar que a responsabilidade por danos causados ao meio ambiente é da “modalidade risco integral, que não admite excludente de responsabilidade” (Milaré, 2000, p. 338).

Veja-se o caso da responsabilidade das empresas pelo recolhimento de produtos tóxicos, componentes dos produtos que fabricaram. Há uma responsabilidade do consumidor, também, pela devolução desses produtos, mas se não o fazem, persiste a responsabilidade das empresas.

Por isso, se o fabricante não recolhe os produtos, há a sua responsabilidade civil objetiva se ocorrer dano ambiental. No mesmo diapasão, não afasta a responsabilidade objetiva da empresa a alegação de que o empregado não usava máscara em suas atividades sociais e se infectou nessas atividades. Como não há um marcador confiável do momento da infecção, o nexo causal deve ser feito por “nexo de imputação”.

Por nexo de imputação deve-se reconhecer:

o elemento do sistema de responsabilidade civil, erigido a partir dos fundamentos desta, o qual consiste em um título jurídico para que sejam atribuídos, a destinatários identificados pelo Direito, deveres de reparar ou de compensar danos atuais e pretéritos, e de prevenir danos futuros, desse modo estabelecendo o vínculo entre os sujeitos ativo e passivo das obrigações geradas pelo sistema (Kirtschig, 2021).

E onde está previsto o nexo de imputação? No próprio parágrafo único do art. 927, do Código Civil (Brasil, [2023a]), que estabeleceu que o núcleo da responsabilidade civil objetiva está na lei e no risco

da atividade. Se o risco da atividade é elemento nuclear, o nexo de imputação está dado: há nexo causal por imputação quando a vítima executar atividade de risco em cenário epidemiológico com perigo de contágio.

Os reclamos de uma responsabilização integral dos causadores de danos ambientais, inclusive ambientais trabalhistas, não podem ser calados com um apego exagerado ao nexo causal, nas infecções por vírus, dada a impossibilidade científica de se estabelecer o momento exato que o vírus penetra no organismo humano. Por isso, lúcido é o escólio de Nelson Rosenvald e Felipe Peixoto Braga Netto:

A propósito, vale lembrar que a causalidade é diferente da responsabilidade. O direito constrói os seus nexos de imputação, nem sempre equivalentes à causalidade naturalística. No direito ambiental em particular, os nexos de causalidade normativamente construídos mostram-se, por vezes, particularmente severos, diante da singular relevância do bem jurídico tutelado, um macrobem de titularidade difusa (Rosenvald; Braga Netto, 2020, p. 102).

O bem jurídico tutelado “saúde do trabalhador” é um “macrobem de titularidade difusa”, tanto quando o ambiente natural, pois quando há danos à saúde dos trabalhadores, os custos dos benefícios previdenciários e da assistência à saúde, são de toda a sociedade, responsável pelo financiamento da Previdência Social e do Sistema Único de Saúde.

A tutela jurídica da saúde do trabalhador é a própria tutela do meio ambiente do trabalho. Por isso, a reclamação trabalhista, versando sobre as consequências dos adoecimentos pela COVID-19, ajuizada por um único trabalhador, tem a dimensão coletiva do exame das condições ambientais de trabalho a que ele estava submetido.

Além disso, há que se considerar que o ambiente de trabalho interrelaciona-se constantemente com o ambiente externo, razão pela qual não se cuida da saúde do trabalhador sem se cuidar do ambiente no qual está inserido. São os determinantes sociais de saúde, citados no art. 3º da Lei nº 8.080/90 (Brasil, [2023c]).

Some-se a isso o dever das empresas de identificar os perigos externos à sua organização, que podem afetar a saúde dos seus empregados. Logo, pode-se concluir que, diante da grande relevância do bem jurídico tutelado e dos deveres impostos pela legislação trabalhista, previdenciária e sanitária às empresas, os comportamentos externos dos empregados, quando podem afetar a sua saúde e a da coletividade de colegas de trabalho, devem ser imediatamente identificados e corrigidos, para que não se constituam riscos para outros empregados e para si próprios.

Daí porque a legislação confere aos empregadores poderes para realizarem exames toxicológicos, evitando, por exemplo, que um motorista toxicômano cause danos a outros empregados e a terceiros; ou, ainda, a possibilidade da empresa exigir a vacinação de todos os empregados, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e, se houver descumprimento dessa medida geral de saúde e segurança do trabalho, o empregado poderá ser punido, porque estará colocando em risco a imunização coletiva na empresa.

Assenta-se, portanto, que a legislação impõe o ônus da responsabilidade civil objetiva às empresas e aos entes públicos, mas lhes concede poderes para prevenir o evento danoso, reduzindo a probabilidade de sua ocorrência. Todavia, se o dano ocorrer, é necessário que o nexo causal seja estabelecido por imputação normativa.

A solução de imputação normativa do nexo causal já é adotada, no ordenamento jurídico brasileiro, no nexo técnico previdenciário e no parágrafo único do art. 927 do Código Civil (Brasil, [2023a]). O seu reconhecimento em ambas as searas jurídicas – previdenciária e civil – é uma necessidade de harmonia do sistema jurídico. Essa harmonia conjuga normas previdenciárias, civis e ambientais, no reconhecimento de que, na degradação do ambiente laboral, por infecções por patógenos, a responsabilidade é objetiva, pela simples razão de que o risco é qualitativo e de impossível mensuração individual. O risco é qualitativamente mensurado e será tanto mais tão alto quanto for a classificação do vírus pelas autoridades sanitárias. No caso do SARS-CoV-2, em uma escala de 1 a 4, o seu grau de risco é 3.

O trabalho em situação de risco, quando leva à eclosão de um dano, degrada o ambiente de trabalho. Por isso, a ocorrência de um surto é evidenciadora de uma degradação do meio ambiente do trabalho, e, como tal, desencadeia uma responsabilização civil objetiva do causador do dano, não elidível por circunstâncias excludentes da responsabilidade objetiva (caso fortuito, força maior e fato de terceiro).

Contra essa verdade irrefutável do direito brasileiro, diante do princípio da proteção integral ao meio ambiente, há, no campo trabalhista, os que buscam evitar a aplicação da responsabilidade civil objetiva, nos casos de adoecimento pela COVID-19, utilizando argumentos centrados na ideia de culpa (*"o empregador não tem culpa do surgimento do vírus"*); no local da infecção (*"se não se pode dizer, precisamente, onde ocorreu a Infecção, não se pode responsabilizar o empregador"*) ou centrados no comportamento do agente (*"mas quem garante que o empregado se protege fora do local de trabalho", "na empresa, o empregado está mais protegido do que na casa dele"*).

Ora, se a responsabilidade é objetiva, o argumento sobre "culpa" já deve ser logo eliminado. Na responsabilidade objetiva por infecção por vírus, embora a ciência, no atual estágio, não tenha meios para provar o exato momento no qual o vírus ingressa no organismo, tem, todavia, um meio – a epidemiologia – para identificar como o vírus entrou na empresa ou no órgão público, o chamado "caso índice", e através do rastreamento de contatos, identificar todos os casos que decorreram do caso índice (*contact tracing*).

Ademais, não há que se falar em afastar a responsabilidade civil objetiva por caso fortuito ou força maior, pois, desde o início da pandemia, informações foram dadas, inclusive, sobre a transmissão viral por pessoas assintomáticas e a necessidade de ações rápidas para "quebrar" a cadeia de transmissão do vírus nas empresas.

Por sua vez, o inquérito epidemiológico poderá demonstrar que houve um primeiro caso identificado na empresa ("caso índice") e, após isso, outros casos surgiram com proximidade temporal, a indicar uma cadeia de transmissão. O critério do "nexo temporal entre a data de início da doença" e a "incapacidade permanente para o trabalho ou

o âmbito”, fixado pela Lei nº 14.128/2021 (Brasil, [2021b], art. 2º, § 1º), também deve ser lembrando, como exigência de uniformidade do sistema jurídico.

Com efeito, na responsabilidade objetiva, demonstrado o dano e havendo imputação legal do dever de indenizar (adoecimento em período de pandemia de trabalhador que executa atividade em condições de risco acentuado), a obrigação de determinar de pessoa física ou jurídica está equacionada. A exemplo do que ocorre com os pais, a quem é imputado o dever de indenizar os danos causados pelos filhos menores de idade; com os donos de animais pelos danos que estes causarem a terceiros e com os empregadores pelos atos de seus prepostos em relação a terceiros.

O Superior Tribunal de Justiça tem decidido que nos casos em que a responsabilidade pela degradação do meio ambiente pode ser imputada a uma empresa e aos seus consumidores, não sendo possível identificá-los, é razoável que se impute o dever de indenizar àquele que pode suportar os ônus decorrentes de uma ação prejudicial ao meio ambiente. Trata-se de aplicação da aplicação do *deep pocket doctrine* (doutrina do bolso profundo) (*apud* Rosenvald; Braga Netto, 2020).

Esse mesmo entendimento, quando transplantado para o campo trabalhista, revela que, diante do dano social de adoecimento de vários trabalhadores de COVID-19, o dever de indenizar deve ser imposto àquele que se beneficia da atividade econômica executada em tempos de pandemia.

CONCLUSÃO

Embora a responsabilidade civil e previdenciária sejam diversas, não há se negar que os princípios informadores da responsabilidade previdenciária têm sido incorporados à teoria da responsabilidade civil moderna, pois o dever de solidariedade social, presente na Constituição do Estado Democrático de Direito, implicou uma constitucionaliza-

ção do direito civil, que, por conseguinte, já não se norteia pela ideia exclusiva de culpa, mas de reparação e prevenção, na *"sociedade de risco"*.

A função da responsabilidade civil no século atual é ser dissuasória de comportamentos que causem danos a outrem, deixem o lesado sem reparação e façam o custo da lesão ser suportado por toda a sociedade.

A responsabilidade civil, em face de grandes catástrofes e eventos da natureza, que tendem a se suceder com as condições atuais do planeta⁵, passa a fincar-se, em regra, na responsabilidade objetiva, e não na responsabilidade subjetiva. E quando há cominação de responsabilidade objetiva, as pessoas físicas e jurídicas tendem a ser mais colaborativas para realizar as intervenções necessárias nos ambientes de trabalho e realizar ações de vigilância em saúde.

A teoria do risco como fundamento da responsabilidade civil surgiu, exatamente, por causa de acidentes de trabalho e acidentes de transporte, pelo que é impossível pensar em acidentes de grandes proporções sem responsabilidade objetiva. Por isso, no curso de uma pandemia, além da responsabilidade objetiva traduzir um dever de indenizar, em benefício da vítima, ela determina comportamentos preventivistas, que aproveitam a toda a sociedade.

Ao reconhecer-se a COVID-19 uma doença do trabalho, além de haver uma clara subsunção do fato às normas (art. 927, parágrafo único do Código Civil, art. 14, § 1º, da Lei nº 6.983/81, art. 3º-J, da Lei nº 13.979/2020, Lei nº 14.128/2021, Lei nº 11.360/2006, Lei nº 13.021/2014, art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 e art. 14 da Lei nº 11.788/2008, art. 2º da

5 Saúde Única e Pandemia de COVID-19: O ambiente e a forma como é ocupado pelos humanos são o mais importante fator determinante na dinâmica que resulta em surtos, epidemias e pandemias. Contribuem para a ampla transmissão de agentes infecciosos o estabelecimento de condições propícias ao surgimento de novos agentes (como foi o caso dos coronavírus e do vírus influenza, que causaram a maior parte das pandemias dos séculos XX e XXI); o aumento no número de vetores de determinadas doenças devido à ocupação desordenada e à falta de saneamento (como por exemplo o mosquito do gênero *Aedes*, transmissor da dengue, zika, chikungunha e febre amarela urbana); aglomerações humanas e rápida mobilidade geográfica, relacionadas a guerras e conflitos, pobreza e fome; e formas de produção e de exploração de recursos naturais, entre outras dinâmicas ambientais predatórias.

CLT), há uma harmonização do direito civil com o direito previdenciário, e, assim, estimula-se a prevenção – e a melhor prevenção possível –, pois as empresas e entes públicos, para afastarem o custo das indenizações, tenderão a adotar medidas de prevenção mais eficazes, visando reduzir o risco de adoecimento (dano) a uma frequência e probabilidade mínimas.

A responsabilidade subjetiva não tem o alcance prevencionista e precaucionista que a imputação de responsabilidade objetiva consegue alcançar. Ao contrário do argumento de que *“se terá que pagar Indenização de qualquer jeito, é melhor não adotar prevenção alguma”*, o que se obtém, na prática, com a responsabilidade objetiva é o esforço dos que atuam em atividades de risco de adotar medidas superpostas e eficazes para evitar a ocorrência do dano, e, inclusive, saber que se adotarem medidas de prevenção, além do dano ser menor, se vier a ocorrer, na valoração do valor da indenização seus esforços serão considerados.

Essa forma de responsabilizar é um potente instrumento de política prevencionista, incentivando a adoção de medidas de biossegurança nas empresas, mas, principalmente, de vigilância em saúde do trabalhador.

No campo do direito civil, a responsabilidade civil objetiva é um elemento importante de prevenção para que as empresas não se limitem a reduzir os riscos, mas ajam para eliminá-los, para que os danos à saúde do trabalhador não ocorram.

Quando a incapacidade laboral por acidente ou doença do trabalho gera custos para o empregador, há uma sinalização de que ele precisa investir mais em prevenção para evitar o custo das indenizações. Portanto, a responsabilidade objetiva, reconhecida pelos membros do Poder Judiciário, é um poderoso meio de prevenção de acidentes e doenças do trabalho e, no caso da COVID-19, essa perspectiva tem gerado movimentos de algumas empresas para melhorar a vigilância em saúde do trabalhador.

O atual momento histórico e sanitário no mundo exige, pois, uma atuação do Poder Judiciário para concretizar o direito dos trabalhadores à prevenção de acidentes e doenças do trabalho. Não reconhecer a COVID-19 como doença do trabalho ou exigir prova de culpa das empresas constitui, além de uma interpretação equivocada das regras previdenciárias e civilistas, da Lei nº 13.979/2020 e da legislação sanitária, um contrassenso em termos de contributo para a correta gestão de perigos e riscos nos ambientes de trabalho. A empresa assume os riscos da sua atividade econômica (Brasil, [2023b], art. 2º, da CLT). A administração pública assume os riscos pelos atos de seus prepostos que causarem danos a terceiros (Brasil, [2022b], art. 37, § 6, da Constituição Federal). São casos de responsabilidade objetiva, sendocerto que, na sociedade moderna, mas escassos são os casos de responsabilidade subjetiva, que dependem da comprovação de culpa, exatamente pelo reconhecimento de que há um dever de solidariedade social e, em relação aos vírus, há uma impossibilidade de fixação do momento exato da infecção.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2023b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020b]. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020**. Regula a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília, DF: Presidência da República, [2020d]. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10282.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2023c]. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022a]. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2008]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, [2020c]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.128, de 26 de março de 2021.** Dispõe sobre compensação financeira a ser paga pela União aos profissionais e trabalhadores de saúde que, durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da disseminação do novo coronavírus (SARS-CoV-2), por terem trabalhado no atendimento direto a pacientes acometidos pela Covid-19, ou realizado visitas domiciliares em determinado período de tempo, no caso de agentes comunitários de saúde ou de combate a endemias, tornarem-se permanentemente incapacitados para o trabalho, ou ao seu cônjuge ou companheiro, aos seus dependentes e aos seus herdeiros necessários, em caso de óbito; e altera a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília, DF: Presidência da República, [2021b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14128.htm. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas 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), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020a]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,\)%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,)%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias). Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria n. 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. (Processo nº 19966.100073/2020-72). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 49, p. 17, 12 mar. 2020g. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020**. Altera a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Brasília, DF: [Ministério da Saúde], [2020e]. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2020/prt2309_01_09_2020.html. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.345, de 2 de setembro de 2020. Torna sem efeito a Portaria nº 2.309/GM/MS, de 28 de agosto de 2020. **Diário Oficial da União**: seção 1 - extra, Brasília, DF, ed. 169-A, p. 1, 2 setembro 2020f. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.345-de-2-de-setembro-de-2020-275488423>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria MTb n.º 485, de 11 de novembro de 2005. Norma Regulamentadora nº 32 (NR-32) – segurança e Saúde no trabalho em serviços de saúde. **Diário Oficial da União**: [seção 1], Brasília, DF, 16 nov. 2005. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-in->

formacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-32-atualizada-2022-2.pdf. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.625 DF. Referendo na medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.625 Distrito Federal. Requerente: Rede Sustentabilidade. Intimado: Presidente da República. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, 8 de março de 2021. **DJe**, n. 68, 12 abr. 2021a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15346127091&ext=.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.970 Distrito Federal [DF]. Requerente: Presidente da República. Relator: Ministra Cármen Lúcia, 16 de agosto de 2022. **DJe**, n. 171, 29 ago. 2022c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15352988305&ext=.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 828.040 Distrito Federal [DF]. Recorrente: Protege S/A - Proteção e Transporte de Valores. Recorrido: Marcos da Costa Santos e EBS Supermercados Ltda. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, 12 de março de 2020. **DJe**, n. 161, 26 jun. 2020h. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343580006&ext=.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (Brasil). I Jornada de Direito Civil: responsabilidade civil. In: AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de (coord.). **Jornadas de direito civil, I, III, IV e V**: enunciados aprovados. Brasília: CJF; Centro de Estudos Judiciários, 2012, p. 20-22. Enunciado 38. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-cej/EnunciadosAprovados-Jornadas-1345.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2023.

GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. **Responsabilidade civil pelo risco da atividade**. São Paulo: Saraiva, 2009.

GOMES, Fábio Luiz. **Responsabilidade objetiva e antecipação de tutela**: a superação do paradigma da modernidade. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

KIRTSCHIG, Guilherme. **Responsabilidade civil preventiva e meio ambiente do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

MACHADO, Paulo Affonso Machado. **Direito ambiental brasileiro**. 21. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Malheiros, 2013.

MARANHÃO, Ney, Poluição labor ambiental: aportes jurídicos gerais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (coord). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2018. v. 4. p. 249-258.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. **Uma sistematização sobre a saúde do trabalhador**: do exótico ao esotérico. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 174**: convenção sobre a prevenção de acidentes industriais maiores. [S. l.]: OIT, 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236693/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

ROSENVALD, Nelson e BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. A responsabilidade civil ambiental na sociedade de risco. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. Coordenadores Guilherme Guimarães Feliciano. São Paulo: LTr, 2020. v. 5. p. 95-105.

PADILHA, Norma Suely. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

SCHNEIDER, Cristina; OLIVEIRA, Marília Santini de. Saúde única e a pandemia de Covid-19. In: BUSS, Paulo Marchiori; FONSECA, Luiz Eduardo (org.). **Diplomacia da saúde e Covid-19**: reflexões a meio caminho [online]. Rio de Janeiro: Observatório Covid 19; Fiocruz, 2020. (Informação para ação na Covid-19). p. 83-96. Disponível em: https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/49923/cap6_saude_unica_pandemia_covid_19.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em 7 nov. 2022.

SILVA, Américo Luís Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.