

A (IN) OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE PELAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E À SAÚDE DO TRABALHADOR PROPOSTAS FRENTE À PANDEMIA COVID-19

Caio Mendes Guimarães Marcondes Machado¹

Maria Júlia de Freitas²

Victor Hugo de Almeida³

DOI: <https://doi.org/10.47306/978-65-88213-03-2.271-285>

Sumário: 1 Introdução; 2 O princípio da fraternidade aplicado ao meio ambiente do trabalho frente ao contexto da pandemia COVID-19; 3 A manutenção do equilíbrio labor-ambiental e as medidas propostas pela Medida Provisória nº 927/2020: trabalho a distância e não caracterização da contaminação como doença ocupacional; 4 Aplicação prática da Medida Provisória nº 927/2020: entendimentos adotados pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho; 5 Conclusão; Referências.

Resumo: O cenário contemporâneo brasileiro, abruptamente atingido pela pandemia COVID-19, desencadeou diversas deliberações legais de enfrentamento dos desafios surgidos, visando à proteção à saúde, incluindo a do trabalhador. Deste modo, o princípio da fraternidade mostra-se como um importante alicerce, posto que, se efetivado, caracteriza-se como um forte aliado na adaptação de toda a sociedade, sem negligenciar quaisquer direitos inerentes à dignidade da pessoa humana. Assim, o objetivo deste estudo é analisar a aplicação do princípio da fraternidade às medidas de proteção ao meio ambiente do trabalho equilibrado frente à pandemia COVID-19, à luz da Medida Provisória nº 927/2020 e das decisões do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria. Adota-se, como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dedutivo.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Meio ambiente do trabalho. Pandemia COVID-19. Princípio da fraternidade.

1 Introdução

O atual cenário da sociedade brasileira, abruptamente atingido pela pandemia COVID-19, proporciona severos riscos aos bens mais preciosos de toda a humanidade: a saúde e a vida.

¹ Mestrando em Direito pela UNESP - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca (FCHS/UNESP). E-mail: caiomgmm@hotmail.com.

² Mestranda em Direito pela UNESP - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca (FCHS/UNESP). Pós-graduanda em Direito Processual Civil pelo Instituto Damásio de Ensino (IBMEC/SP). E-mail: maria.jfreitas14@gmail.com.

³ Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FADUSP). Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP). Docente e pesquisador na UNESP/FCHS. E-mail: vh.almeida@unesp.br.

Assim, o funcionamento habitual de diversos setores da sociedade não é mais compatível com a presente realidade, dado ao fato de as interações interpessoais serem a principal forma de contágio pelo coronavírus Sars-CoV-2, devendo ser evitadas por medidas de saúde pública.

Diversas deliberações legais de enfrentamento da atual crise devem ser propostas, visando sempre a proteção à saúde da sociedade. Deste modo, o princípio da fraternidade mostra-se como um importante alicerce, uma vez que, se efetivado, caracteriza-se como um forte aliado na adaptação de toda a sociedade, sem a negligência de quaisquer direitos inerentes à dignidade da pessoa humana. No tocante ao meio ambiente do trabalho e às medidas trabalhistas, um dos instrumentos criados para propor a adaptação da sociedade, durante o período de calamidade pública, consiste na Medida Provisória nº 927/2020.

Assim, este estudo tem como objetivo analisar a aplicação do princípio da fraternidade às medidas de proteção ao meio ambiente do trabalho equilibrado frente à pandemia COVID-19, à luz da Medida Provisória nº 927/2020 e das decisões do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria. Para tanto, adota-se, como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dedutivo, visando, a partir da análise do conteúdo bibliográfico e jurisprudencial sobre o tema, analisar a aplicação do princípio da fraternidade às medidas de proteção ao meio ambiente do trabalho equilibrado adotadas frente à pandemia COVID-19.

2 O princípio da fraternidade aplicado ao meio ambiente do trabalho frente ao contexto da pandemia covid-19

A fraternidade é categoria jurídica expressa pelo ideal de uma comunidade universal, fundada no respeito às identidades e na dissipação das discriminações (MACHADO, 2010). Trata-se de princípio norteador de valores consagrados no preâmbulo da Constituição Federal de 1988, cujo primado concebe a primazia do ser humano para o Estado (NICKNICH, 2012), devendo ser essencialmente associado à dignidade da pessoa humana, como valor constitucional supremo e núcleo axiológico da Norma Maior, consolidando o exercício de todos os direitos existentes e a proteção humana, inclusive em seu espaço de trabalho.

A concepção da fraternidade enquanto princípio indica a sua importância como diretriz do sistema jurídico, devendo ser implementada de modo concreto não apenas no âmbito privado entre os cidadãos, mas, fundamentalmente, por meio do Direito, das decisões jurisdicionais e da atuação dos agentes públicos (CRUZ; POZZOLI, 2010). Deve, ainda, nortear as mais

diversas relações jurídicas, inclusive as laborais, visando resguardar condições saudáveis e dignas de trabalho (LUCA; POZZOLI, 2015).

O direito ao meio ambiente, incluindo ao meio ambiente do trabalho equilibrado, é um direito de terceira geração, consagrado como direito de fraternidade e solidariedade e dotado de titularidade coletiva (SARLET, 1998). Quanto a essa manifestação particular labor-ambiental, a Constituição Federal de 1988 elevou o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado ao patamar de direito fundamental, por meio da integração dos artigos 225 e 220, inciso VIII, evidenciando-se, como premissa, a impossibilidade de se alcançar sadia qualidade de vida sem trabalho digno. Isto porque o meio ambiente do trabalho laboral é o local onde o ser humano passa considerável parte de sua existência, tornando, assim, relevante a preocupação com a salubridade desse contexto ambiental e com a incolumidade psicofísica dos trabalhadores (ALMEIDA, 2013; ALMEIDA; COSTA, 2017).

Assim, o direito à saúde e o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado são inter-relacionados, cuja titularidade é de todos os trabalhadores, independentemente da natureza jurídica da relação laboral, posto serem essenciais à efetivação da dignidade humana, prevista como fundamento da República no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Assim sendo, a efetivação do trabalho digno é dependente das condições laborais de segurança e saúde psicofísica, bem como do equilíbrio dos diversos aspectos constituintes do contexto labor-ambiental, impactando, sobremaneira, na efetivação de outros direitos fundamentais, como, por exemplo, à vida, à saúde, à segurança e à dignidade (ALMEIDA; COSTA, 2017).

A saúde e segurança do trabalhador integram o núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Assim, é possível inferir a obrigatoriedade de o Estado e o empregador adotarem medidas positivas que visem assegurar o exercício do trabalho em ambiente hígido, seguro e livre de agressões, bem como fiscalizar condutas lesivas e coibir intervenções prejudiciais. (ALMEIDA; COSTA, 2017)

Ocorre que, consoante ao Princípio da Interdependência, assentado na Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental, o meio ambiente do trabalho é interdependente em relação a outros contextos ambientais, influenciando-os e por eles sendo influenciado. Não bastasse, tal manifestação particular ambiental – o meio ambiente do trabalho – encontra-se imerso em um determinado macrossistema, constituído por protótipos gerais (social, jurídico, econômico, político e cultural) existentes em uma cultura, os quais influenciam e determinam estruturas e atividades no nível concreto do contexto laboral. (ALMEIDA, 2013)

Logo, é evidente que os impactos sociais e econômicos decorrentes do macrossistema pandêmico, mesmo distais, influenciaram o meio ambiente do trabalho e, inclusive, o

trabalhador, impondo a necessidade de se promover mudanças comportamentais, organizacionais e jurídicas em matéria laboral, para o enfrentamento dos desafios impostos. Daí a convergência de esforços de diversos atores para além dos protagonistas da relação de trabalho (empregador e trabalhador), incluindo o Poder Público, no tocante à edição, execução e interpretação de normas para atender às necessidades impostas pela pandemia COVID-19.

Assim, diante do contexto de pandemia COVID-19, desencadeada pela onda global de contaminação pelo coronavírus Sars-CoV-2, atingindo expressivamente o Brasil em março de 2020, tornou-se essencial envidar esforços para a manutenção do equilíbrio do meio ambiente de trabalho por meio de medidas fraternas, isto é, mediante o compartilhamento dessa responsabilidade por todos os protagonistas do contexto e por meio da adoção de medidas que resguardem a saúde do trabalhador, observando, portanto, o comando constitucional contido no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, cuja norma impõe o dever de prevenir riscos labor-ambientais, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Dessa forma, a fraternidade deve preencher o contexto das relações de trabalho, visando a conscientização de todos os sujeitos que integram o contexto laboral acerca de suas responsabilidades, “[...] cabendo ao empregador, mesmo visando lucros, respeitar, valorizar e pensar no bem-estar da figura que veemente se mostra hipossuficiente, que é o trabalhador.” (LUCA; POZZOLI, 2015, p. 242). Portanto, no contexto concreto da pandemia, deve o empregador preocupar-se com as medidas a serem implantadas e rigidamente seguidas (TST, 2020), como o afastamento de trabalhadores integrantes de grupo de risco; adoção de trabalho a distância, quando possível, visando, por meio da redução da quantidade de trabalhadores no mesmo espaço de trabalho, mitigar o risco de contaminação; ou outras medidas preventivas consideradas essenciais pelas autoridades sanitárias, incluindo a promoção da higiene regular do local de trabalho; a disponibilização de álcool em gel, lenços de papel e máscaras a todos; a promoção da conscientização dos empregados por meio de cartazes e outros canais de comunicação; a exigência de afastamento das pessoas que apresentarem sintomas de gripe; a adoção, quando possível, de reuniões por meio remoto; entre outras (WHO, 2020).

Por outro lado, cabe aos empregados seguirem tais diretrizes em cooperação com o empregador e com os seus pares, contribuindo efetivamente para reduzir os riscos de contágio e, dentro das possibilidades e de suas atribuições, para a manutenção da atividade laboral.

Esse compartilhamento de responsabilidades por meio de atitudes cooperativas deve ser entendido como medida de efetivação do princípio da fraternidade para a manutenção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho e para a preservação da saúde de todos os integrantes do contexto laboral. Em um cenário de pandemia, o simples ato de se deslocar ao trabalho é

capaz de impor risco à saúde e à vida do trabalhador, justificando a necessidade de medidas que visem assegurar não apenas os direitos fundamentais ao trabalho, à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, mas, sobretudo, o direito à vida.

3 A manutenção do equilíbrio labor-ambiental e as medidas propostas pela medida provisória nº 927/2020: trabalho a distância e não caracterização da contaminação como doença ocupacional

A Medida Provisória (MP) nº 927, de 22 de março de 2020, instituiu diversas 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 da pandemia COVID-19. Dentre essas medidas, a presente abordagem se dedicará à análise de duas delas, quais sejam, a possibilidade de adoção, pelo empregador, da modalidade de trabalho a distância para contratos de trabalho em execução; e a não consideração dos casos de contaminação pelo coronavírus Sars-CoV-2 como doenças ocupacionais, exceto mediante comprovação donexo causal.

No tocante à primeira situação, a adoção do trabalho a distância (artigos 1º, inciso III, 4º e 5º da MP nº 927/2020) pode ser entendida como medida de saúde necessária ao enfrentamento da atual situação pandêmica. No entanto, nem todas as atividades são possíveis de serem desenvolvidas a distância, não restando, assim, outra opção ao trabalhador senão colocar-se em risco e se ativar nas dependências do estabelecimento laboral. Como exemplos, podem ser citadas as ocupações médicas e hospitalares, as inerentes ao funcionamento de supermercados e as responsáveis pela entrega na modalidade *delivery*.

Em relação às atividades que podem ser realizadas a distância, a Medida Provisória nº 927/2020 altera algumas determinações antes previstas para o desempenho do teletrabalho.

A primeira, quanto à fiscalização pelo empregador da jornada laboral, estipula, em seu art. 4º, parágrafo 5º, que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho contratual do empregado não constitui tempo à disposição (BRASIL, 2020). Com a nova medida, o empregado é sujeitado ao trabalho sem qualquer limite de jornada, vez que o atendimento ao chamado por meio desses aplicativos/programas de comunicação pode ser considerado uma forma de execução do trabalho. (RAMOS, 2020)

Já a segunda, concerne à responsabilidade pelos custos de desenvolvimento do trabalho a distância, uma vez que o insumo ou material (computador, acesso a Internet, energia elétrica, etc.) necessário para o desempenho da atividade, antes disponibilizado no local de trabalho pelo empregador, passou a ser suportado pelo empregado, caso não haja ajuste em contrário. Tal

matéria encontra-se prevista no art. 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, não alterado ou flexibilizado pelo artigo 4º, parágrafos 3º e 4º, da Medida Provisória nº 927/2020, existindo em ambos os dispositivos a previsão da possibilidade de ajuste contratual entre as partes acerca da responsabilidade em questão.

Salienta-se que tais mudanças atingem contratos de trabalho firmados na forma presencial, antes da pandemia; não obstante, o *caput* do art. 4º da Medida Provisória nº 927/2020 autoriza a alteração do local de prestação laboral no período de calamidade pública de forma unilateral, a critério do empregador. Ademais, a situação emergencial, sobretudo a obrigatoriedade de distanciamento e as dificuldades econômicas enfrentadas pelos empregadores, pode favorecer, na maioria dos casos, que os custos relacionados à atividade laboral sejam suportados, exclusivamente, pelo trabalhador, pressionado, inclusive, pelo temor do desemprego e da perda de renda em um contexto de dificuldades diversas, inclusive para a sobrevivência.

Quanto à segunda situação, na contramão dos preceitos de proteção ao trabalhador, o art. 29 da MP nº 927/2020, prevê que “Os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.” (BRASIL, 2020). Ou seja, de acordo com tal previsão normativa, a caracterização da contaminação do trabalhador pelo coronavírus Sars-Cov-2 como doença ocupacional fora imposto severo desafio, consistente na complexidade da comprovação, pelo empregado, do nexo causal entre a atividade laboral e a contaminação (DIAS, 2020). Por isto, tal dispositivo desencadeou seis Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI nº 6342; ADI nº 6344; ADI nº 6346; ADI nº 6352; ADI nº 6354; e ADI nº 6375) propostas perante o Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2020a), ainda não apreciadas.

De acordo com o art. 19 da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991), que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, o acidente típico de trabalho é definido como o infortúnio ocorrido em razão do trabalho, gerando incapacidade ou morte (GARCIA, 2017), a ele se equiparando, nos termos do art. 21 da legislação supramencionada, alguns eventos decorrentes do trabalho, como, por exemplo, ofensa, agressão ou imprudência (TST, 2020). A doença desenvolvida em razão do trabalho é definida no art. 20, da Lei nº 8.213/1991, subdividindo-se em doença profissional (inciso I) e doença do trabalho (inciso II).

A primeira é desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (BRASIL, 1991); ou seja, caracterizada por consequências naturais do trabalho.

A segunda, doença do trabalho, é adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (BRASIL, 1991); não seriam as particularidades do trabalho em si a provocarem a doença, mas o modo como é realizado, dadas as condições específicas em que se enquadra o empregado (GARCIA, 2017).

Ainda, consoante ao parágrafo 2º, do art. 20, da Lei nº 8.213/1991, diante da impossibilidade de a relação proposta pelo extinto Ministério do Trabalho abarcar todas as doenças ou os acidentes de trabalho possíveis, casos excepcionais em que se constatar doença resultante do trabalho e não presente na relação dos incisos I e II, deve a Previdência Social considerá-la como acidente do trabalho. Todavia, o parágrafo 1º do mesmo dispositivo legal determina a não equiparação à doença do trabalho da “[...] endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.” (BRASIL, 1991).

Em matéria constitucional, tanto o art. 7º, inciso XXVIII, como o parágrafo 3º do art. 255 abordam a responsabilidade do empregador diante de qualquer dano, porém, de formas e em contextos distintos. O art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988 prevê o “[...] seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.” (BRASIL, 1988). Trata-se, portanto, da responsabilidade civil na modalidade subjetiva, cuja responsabilização do empregador é dependente da constatação de dolo ou culpa. No entanto, o parágrafo 3º do art. 255 da Lei Maior impõe a responsabilização objetiva por sanções penais e administrativas, quando o meio ambiente – compreendido também o do trabalho – é lesado. (GONDIM, 2017)

Por sua vez, o Código Civil, também aplicado nestas situações, determina em seu art. 927, parágrafo único, a “[...] 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.” (BRASIL, 2002). Ou seja, assegura a indenização por perdas e danos em situações de exposição habitual de risco ao empregado, como, por exemplo, nas atividades médicas e hospitalares em meio à pandemia, cujo entendimento fora consolidado em Repercussão Geral (STF, 2020).

Portanto, em síntese, a caracterização da doença relacionada ao trabalho decorre da vinculação da enfermidade à atividade laborativa do trabalhador, resultante de constante exposição a agentes físicos, químicos, biológicos ou por qualquer particularidade do meio ambiente do trabalho no qual se encontra inserido (CASTRO; LAZZARI, 2017). Por sua vez, não são reconhecidas como doenças ocupacionais aquelas que, mesmo desenvolvidas durante o labor, não possuem qualquer relação com a atividade laborativa do trabalhador, como, por

exemplo, doenças degenerativas⁴ (por exemplo, câncer, diabetes, esclerose múltipla, osteoporose, hipertensão arterial, Mal de Alzheimer, Mal de Parkinson, entre outras), doenças inerentes ao grupo etário (por exemplo, catarata, doenças reumáticas, Mal de Alzheimer, entre outras) ou doenças endêmicas⁵ (por exemplo, sarampo, malária, esquistossomose; febre amarela; dengue, doença de chagas, hanseníase, entre outras), salvo, no caso do último, quando a exposição se der em razão da atividade laboral.

Ainda revolvendo o art. 29 da MP nº 927/2020, o ônus da comprovação donexo causal entre a contaminação pelo coronavírus da pandemia COVID-19 e o trabalho, cuja prova é de difícil produção, deve ser de atribuído ao empregador, em decorrência do Princípio da Aptidão para a Produção da Prova, posto ser ele quem detém a organização labor-ambiental, bem como a orientação das medidas de proteção a serem adotadas consoante às recomendações das autoridades sanitárias. De acordo com o Código de Processo Civil (art. 373, inciso I), o ônus da prova incumbe ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito, podendo o juiz inverter a responsabilidade por este encargo, quando houver a impossibilidade ou a extrema dificuldade de cumprimento pela parte autora (art. 373, parágrafo 1º), no caso, o empregado contaminado pelo coronavírus Sars-Cov-2. (CASTRO; LAZZARI, 2017).

Por conseguinte, diante das determinações previstas na Medida Provisória nº 927/2020, tanto em relação à adoção do trabalho a distância como à atribuição ao empregado do ônus da prova quanto à caracterização da contaminação pelo coronavírus Sars-Cov-2 como doença ocupacional, verifica-se a fragilização da efetivação do princípio da fraternidade frente às relações de trabalho. Todavia, tal primado deve ser entendido como uma importante diretriz do sistema jurídico no tocante ao respeito à dignidade da pessoa humana, mostrando-se relevante para o enfrentamento da pandemia COVID-19 na defesa dos direitos juslaborais e na manutenção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho, o que não sobreveio por meio das medidas de enfrentamento do estado de calamidade pública propostas pelo Poder Público.

4 Aplicação prática da medida provisória nº 927: entendimentos adotados pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho

O Supremo Tribunal Federal (STF) analisou a pertinência, em sede de medida cautelar, de seis Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI nº 6342; ADI nº 6344; ADI nº 6346; ADI

⁴ “Doenças degenerativas são as que modificam o comportamento da célula, causando uma gradual lesão do tecido de caráter irreversível e evolutivo.” (VASSOLE, 2017).

⁵ “Qualquer doença localizada ou com uma grande incidência em um espaço limitado denominado de “faixa endêmica”, seja esse um estado ou um país.” (UFPB, 2019).

nº 6352; ADI nº 6354; e ADI nº 6375) ajuizadas em face da Medida Provisória nº 927/2020. Por decisão do Pleno, em 29 de abril de 2020, suspendeu, liminarmente, a eficácia do art. 29, por entender que a obrigatoriedade de comprovação do nexo de causalidade para a caracterização como doença ocupacional viola a valores sociais do trabalho e “[...] ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco” (STF, 2020), como é o caso de médicos, enfermeiros e motoboys.

Tal suspensão, contudo, não implica em reconhecimento automático da contaminação pelo coronavírus da pandemia COVID-19 como doença ocupacional, senão pressupõe uma inversão do ônus probatório do nexo de causalidade entre a enfermidade e o trabalho. Neste sentido, antes da decisão liminar, o empregado contaminado, em regra, enquadrava-se como acometido por doença comum, devendo comprovar a relação da moléstia com o ambiente de trabalho. Após a decisão, o ônus pode ser atribuído ao empregador (JAPIASSÚ, 2020), cuja medida seria justa em decorrência do Princípio da Aptidão para a Produção da Prova.

Ademais, mesmo diante da aludida suspensão, permanece o disposto no 21-A, da Lei nº 8.213/1991, ou seja, a necessidade de perícia médica, a ser realizada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para que reste caracterizada a natureza acidentária da enfermidade; ou por prova pericial a ser produzida por profissional especializado perante a Justiça do Trabalho, podendo, igualmente, o juiz valer-se dos demais elementos constantes nos autos. Todavia, não se exclui a possibilidade de distribuição diversa do ônus da prova quando verificado que as peculiaridades da causa impossibilitam ou dificultam excessivamente uma das partes a cumprir o encargo, conforme prevê o art. 373, parágrafo 1º, do Código de Processo Civil, reconhecidamente aplicável ao Processo do Trabalho, nos termos da Resolução nº 203, do Tribunal Superior do Trabalho. (BRASIL, 2016)

Neste sentido, conforme reconhecido pelo STF no julgamento do Recurso Extraordinário nº 828.040 – Tema 932 (BRASIL, 2020c), não é possível atribuir responsabilidade objetiva ao empregador, ressalvados os casos de profissionais que, em decorrência da natureza da atividade realizada, são mais vulneráveis ao contágio, de modo que a potencialidade lesiva do ofício implica ao trabalhador um ônus superior em relação a reconhecida aos demais ofícios, como é o caso dos “[...] profissionais de saúde, cozeiros, funcionários de mercados [...]” (FICHTNER; JESUS, 2020)

A responsabilidade subjetiva é a regra do sistema e se aplica aos casos em que houver dano episódico, apesar de adoção da devida cautela e prudência pelo empregador ao fornecer treinamento e equipamentos adequados de proteção individual, ou seja, em situações desprovidas do condão de desequilibrar significativamente o meio ambiente laboral. A

responsabilidade objetiva, isto é, que independe da comprovação de culpa ou dolo, decorrerá de previsão legal ou de atividades de risco elevado. (FELICIANO, 2013)

Constata-se, portanto, que a decisão cautelar de suspensão do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020, não visa atribuir responsabilidade objetiva aos empregadores em qualquer hipótese de labor, mas tão somente possibilitar aos profissionais da área da saúde, bem como a outros igualmente expostos aos riscos da doença, o reconhecimento da contaminação em decorrência da pandemia COVID-19 como acidente do trabalho.

É possível, portanto, distinguir duas situações: em relação aos trabalhadores em geral, que não desempenham atividade de risco de contaminação, aplica-se o disposto no art. 20, parágrafo 1º, alínea “d”, da Lei nº 8.213/1991, cabendo-lhes comprovar o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho; já nas hipóteses de trabalhadores com maior vulnerabilidade à contaminação, o nexo causal é presumido, sendo ônus do empregador demonstrar o cumprimento de todas as medidas de proteção.

Por ser recente a pandemia, a jurisprudência acerca do assunto ainda não se encontra consolidada, especialmente porque as Ações Diretas de Inconstitucionalidade não foram definitivamente julgadas pelo STF. Todavia, existe a possibilidade de caracterização da contaminação como doença ocupacional em favor dos profissionais da área da saúde, diante da maior e evidente exposição ao contágio. É o caso da técnica de enfermagem reintegrada ao trabalho, por decisão cautelar em primeira instância, após afastamento por contaminação pelo coronavírus da COVID-19. (BRASIL, 2020b)

É possível aplicar ao caso a jurisprudência acerca do reconhecimento do nexo causal em doença acidentária causada pelo vírus H1N1. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar o Recurso de Revista nº 100800.30.2011.5.17.0009 (BRASIL, 2017), em 2017, manifestou-se favoravelmente ao reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador nas hipóteses de atividade de risco, como é o caso dos profissionais da saúde.

Neste sentido, para Gabriela Japiassú (2020), a matéria repercute em uma obscuridade acerca do ônus patronal: se teria como finalidade a comprovação de que a doença não fora contraída no ambiente de trabalho ou se seria tão somente demonstrar, como disposto no art. 157, inciso I, da CLT, a adoção pelo empregador das medidas de segurança, medicina e higiene do trabalho, recomendadas pela OMS e pelo Ministério da Saúde no contexto da pandemia, visando evitar a propagação do vírus.

Ainda em relação ao caso julgado pelo TST quanto à contaminação pelo H1N1, a empregada se ativava em um hospital e, mesmo grávida, não fora transferida para outro setor, cuja conduta fora entendida como negligência do empregador. Quanto ao ônus da prova, do

qual não se desincumbiu o hospital, decidiu-se que “[...] diante do estado de incerteza, a sucumbência deve recair sobre a parte que detinha o ônus de provar.” (BRASIL, 2017).

Supõe-se que, para os casos decorrentes da pandemia COVID-19, o TST adote igual entendimento. Isto porque o TST tem indicado a necessidade de se atender a algumas medidas de prevenção, como, por exemplo, o fornecimento de equipamentos de proteção, tais como máscaras, luvas, álcool em gel, talheres, copos e pratos descartáveis (BRASIL, 2020d), além da realização de testes em profissionais da área da saúde, por existir um maior dever de proteção, dada a exposição desses trabalhadores a situações de risco (BRASIL, 2020e).

Portanto, a “[...] proteção ao meio ambiente de trabalho equilibrado também leva ao entendimento da garantia de um trabalho digno, no qual são respeitados os direitos mínimos do trabalhador, ainda que não diretamente relacionados à sua saúde e segurança” (ALMEIDA; COSTA, 2017, p. 61). Devem-se observar, assim, todas as medidas capazes de garantir um meio ambiente do trabalho digno, entendido como um espaço seguro e hígido, sobretudo, em um contexto de pandemia, cuja providência pode se efetivar por meio de medidas de reorganização e fiscalização do trabalho e de suas condições, envergadas para resguardar a saúde e a vida do trabalhador, sem desprezar a essencialidade, à luz do princípio da fraternidade, de que tais ações envolvam todos os protagonistas do contexto laboral.

6 Conclusão

Buscou-se, neste estudo, evidenciar a relevância da aplicação do Princípio da Fraternidade às medidas em matéria trabalhista adotadas para o enfrentamento da pandemia COVID-19, as quais repercutem, diretamente, no equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Diante desta lógica e dos desafios impostos pelo estado de calamidade pública decorrente da pandemia, é necessário haver cooperação e respeito entre trabalhadores, empregadores e o Poder Público, sobretudo porque cabe a todos a responsabilidade pela manutenção do equilíbrio labor-ambiental, como um dos motores para a efetivação da dignidade da pessoa humana, reconhecida como valor supremo pela Constituição Federal de 1988.

Todavia, observou-se que a Medida Provisória nº 927/2020, em seus artigos 1º, 4º, 5º e 29, viola direitos dos trabalhadores há muito consolidados, incluindo a ausência de mecanismos para a limitação de jornada na modalidade de trabalho a distância, quando possível; a transferência aos trabalhadores, sujeitos ao trabalho a distância, de dispêndios relacionados ao desenvolvimento da atividade laboral, antes custeados pelo empregador; e o desrespeito ao princípio da aptidão para produção da prova quanto à distribuição do ônus probatório visando

a caracterização da contaminação pelo coronavírus Sars-Cov-2 como doença ocupacional. Portanto, verifica-se a desconsideração, quando da concepção das medidas em matéria trabalhista editadas pelo Poder Público, do princípio da fraternidade.

Com a suspensão liminar do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 pelo Supremo Tribunal Federal, a responsabilidade subjetiva permanece sendo a regra do sistema de reconhecimento de doença ocupacional, devendo o trabalhador comprovar o nexo de causalidade entre a enfermidade e a atividade laboral ou o contexto labor-ambiental; a responsabilidade objetiva é a exceção, adotada nas hipóteses de atividades de risco.

Mesmo diante da dificuldade probatória, sobretudo em atividades nas quais o contágio não é tão evidente, não deve ser excluída a possibilidade de caracterização da contaminação pelo coronavírus Sars-Cov-2 como doença ocupacional como pretendeu a Medida Provisória analisada, sobretudo nas situações em que o empregador desrespeitar ou ignorar as medidas de prevenção indicadas pelo Poder Público e pela OMS, favorecendo o desequilíbrio labor-ambiental e a contaminação dos trabalhadores, o que, por si só, pode comprovar o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, incluindo o seu contexto ambiental.

Frisa-se, por fim, que a efetivação do princípio da fraternidade compete a todos os protagonistas do contexto laboral, os quais devem compartilhar as responsabilidades quanto ao êxito das medidas preventivas direcionadas ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho, do qual são dependentes a saúde, a dignidade e a vida do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ALMEIDA, Victor Hugo de; COSTA, Aline Moreira da. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: Guilherme Guimarães Feliciano; João Urias; Ney Maranhão. (Org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2017, v. 3, p. 49-66.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 12 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 jun. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 07 jun. 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução n. 203, de 15 de março de 2016 [Instrução Normativa n. 39]. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1939, p. 1-4, 16 mar. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Processo nº 0000417-53.2020.5.17.0001. 1ª Vara do Trabalho de Vitória. Diário de Justiça eletrônico, Brasília, DF, 10 jun. 2020b. Autor: Gigliola da Penha Moreira Rios. Recorrido: SOEBRAS – Sociedade Educativa do Brasil Ltda. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000417-53.2020.5.17.0001>. Acesso em: 13 de jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828040 (Tema 932). Relator Ministro Alexandre de Moraes. Diário de Justiça eletrônico, Brasília, DF, 20 mar. 2020c. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932#>. Acesso em: 12 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100800.30.2011.5.17.0009. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Diário de Justiça eletrônico, Brasília, DF, 06 out. 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 13 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SLS nº 1000335-79.2020.5.00.0000. Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Diário de Justiça eletrônico, Brasília, DF, 15 abr. 2020d. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 13 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SSCiv nº 1000350-48.2020.5.00.0000. Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Diário de Justiça eletrônico, Brasília, DF, 18 abr. 2020e. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 13 jun. 2020.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CRUZ, Álvaro A.F.; POZZOLI, Lafayette. Princípio constitucional da dignidade humana e o direito fraterno. In: XIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 2010, Fortaleza. **Anais** [...]. Fortaleza: Conpedi, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3456.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2020.

DIAS, Roger. STF anula artigos da MP 927 e define COVID-19 como doença ocupacional. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, 07 maio 2020. Disponível em:

https://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2020/05/07/interna_nacional,1145324/stf-anula-artigos-da-mp-927-e-define-covid-19-como-doenca-ocupacional.shtml. Acesso em: 07 jun. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**. Apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.

FICHTNER, Priscila M.; JESUS, Elaine M. A Covid-19, afinal, é uma doença ocupacional? **Conjur**, São Paulo, 3 jun. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-03/opiniao-covid-19-afinal-doenca-ocupacional>. Acesso em: 12 jun. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do Trabalho** – doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico. 6. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

GONDIM, Andrea. Breves considerações sobre o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade do empregador. **Jus**, Teresina, mar. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56824/breves-consideracoes-sobre-o-meio-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador/1>. Acesso em: 12 jun. 2020.

JAPIASSÚ, Gabriela. Covid-19 – Doença ocupacional? Os impactos da suspensão do artigo 29 da MP 927/2020 nas relações de trabalho. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 11 maio 2020. 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: 12 jun. 2020.

LUCA, Guilherme D.; POZZOLI, Lafayette. A relação direito e fraternidade como instrumento promocional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 227-246. jul./dez. 2015.

MACHADO, Carlos. A. A. A fraternidade como categoria constitucional. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE)**, Instituto Brasileiro de Direito Público, Salvador, n. 23, 2010. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/artigo/carlos-augusto-alcantaramachado/a-fraternidade-como-categoria-constitucional>. Acesso em: 5 jun. 2020.

NICKNICH, Mônica. O Direito e o princípio da fraternidade. **Revista de Direito Univille – RDU**, Joinville, v. 2, n. 1 (2012), p. 168-177, 2011. Disponível em: https://www.univille.edu.br/community/revista_rdu/VirtualDisk.html?action=readFile&file=artigo14.pdf¤t=/Volume_2. Acesso em: 05 jun. 2020.

RAMOS, Letiane Nogueira. Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador. **Conjur**, São Paulo, 13 abr. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniao-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador#_ftn3. Acesso em: 21 jun. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

STF. STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19. Brasília, DF, 29 abr. 2020. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>. Acesso em: 06 jun. 2020.

STF. Tema 932 - Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Brasília, DF, 20 mar. 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>. Acesso em: 12 jun. 2020.

TST. Especial Coronavírus: como ficam as relações de trabalho?. **Notícias do TST**, Brasília, DF, 13 mar. 2020. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/especial-coronavirus-como-ficam-as-relacoes-de-trabalho. Acesso em: 06 jun. 2020.

UFPB. Doenças endêmicas. Centro de Informação de Medicamentos - CIM, Departamento de Ciências Farmacêuticas, João Pessoa, 5 set. 2019. Disponível em: <https://www.ufpb.br/cim/contents/menu/publicacoes/cimforma/doencas-endemicas>. Acesso em: 05 jun. 2020.

VASSOLE, Gilberto. Doença ocupacional, conceito, características e direitos do trabalhador. **SaberaLei**, São Paulo, 2 dez. 2017. Disponível em: <https://saberalei.com.br/doenca-ocupacional-acidente-trabalho/>. Acesso em: 5 jun. 2020.

WHO. **Getting your workplace ready for COVID-19:** How COVID-19 spreads. Genebra, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2020.