

O IMPACTO DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A POSSIBILIDADE DA ADESÃO DO COVID 19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

THE IMPACT OF THE PANDEMIC ON LABOR RELATIONS AND THE POSSIBILITY OF ADHERING TO COVID 19 AS AN OCCUPATIONAL DISEASE

Déborah Fernandes Oliveira¹
Leonardo Meneses Maciel²

RESUMO: Com a pandemia, surge para ordenamento jurídico diversas vertentes acerca da possibilidade da adesão do Covid-19 como doença ocupacional nas relações de trabalho e diante das inúmeras possibilidades e divergências jurisprudenciais, sobrevêm novas perspectivas positivas e negativas acerca de sua inclusão no rol de doença ocupacional. Com isso, o presente artigo tem como objetivo agregar conhecimento ao leitor acerca dos impactos que a Covid-19 propiciou nas relações de trabalho, bem como, tem como finalidade identificar os requisitos e as perspectivas do judiciário acerca de sua adesão do Covid-19 como doença ocupacional, sendo está através de pesquisas bibliográficas integrativas, realizadas por meio de doutrinas, leis, artigos e jurisprudências. A pesquisa é de natureza dedutiva, partindo do método que visa analisar os dados coletados e explicar o conteúdo, a fim de fazer a análise do impacto da pandemia nas relações de trabalho, sobre os reflexos jurídicos da adesão da covid 19 ao rol de doença ocupacional. Por fim, foi exteriorizado o posicionamento de alguns tribunais acerca do tema.

535

Palavras-chaves: Doença Ocupacional. Covid-19. Direito do Trabalho.

ABSTRACT: With the pandemic, several aspects arise for the legal system regarding the possibility of the adherence of Covid-19 as an occupational disease in labor relations and, in the face of the countless possibilities and jurisprudential divergences, new positive and negative perspectives emerge about its inclusion in the list of occupational diseases. Therefore, this article aims to add knowledge to the reader about the impacts that Covid-19 has had on labor relations, as well as to identify the requirements and perspectives of the judiciary regarding its adherence to Covid-19 as an occupational disease, which is through integrative bibliographic research, which are carried out through doctrines, laws, articles and jurisprudence. The research is of a deductive nature, based on the method that aims to analyze the data collected and explain the content, in order to analyze the impact of the pandemic on labor relations, on the legal consequences of the adherence of covid-19 to the list of occupational disease. Finally, the position of some courts on the subject was externalized.

Keywords: Occupational disease. Covid-19. Labor law.

¹Especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal do Tocantins – UFT/ Campus Universitário de Palmas.

² Orientador do curso de especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal do Tocantins – UFT/ Campus Universitário de Palmas.

INTRODUÇÃO

Frente às mudanças e o cenário atual causado pela pandemia do Coronavírus, houve a necessidade por meio do legislador de criar e alterar leis com o intuito de evitar que os cidadãos fossem submetidos a ambientes e condições que propiciavam o contato com a doença. Isto porque, o intuito do Estado era reduzir o contágio e evitar que tanto a população quanto os profissionais de saúde fossem diretamente afetados.

Nesse contexto, as incertezas sobre o contágio do Coronavírus em ambiente de trabalho geraram diferente vertentes, visto que, trata-se de causas excepcionais e que de fato não estão necessariamente interligadas ao serviço prestado. Isto porque, em razão da facilidade de proliferação da doença, não há certezas de que a relação de trabalho foi o fator principal de contaminação.

Por isso, em 2020 o governo federal, com o intuito de evitar possíveis demissões em massa, aplicou medidas visando exonerar as obrigações do empregador acerca das fatalidades da contaminação do covid-19 dos seus empregados, a qual esta foi posteriormente rechaçada pelo Supremo Tribunal de justiça, visto que, a medida afastava qualquer responsabilidade dos empregadores sobre os danos da contaminação e do possível óbito dos empregados.

536

Com isso, buscando assegurar e consolidar os direitos dos trabalhadores, o ordenamento jurídico além de assegurar acerca das doenças ocupacionais, este começou a moldar-se com o intuito de configurar o Coronavírus no rol de doença ocupacional e consequentemente evitar possíveis omissões, negligências e imprudência no ambiente de trabalho. Entretanto, com as diferentes vertentes, a responsabilização do empregador a priori depende da análise de cada caso concreto, observando se houve a conduta, se causou dano e se houve de fato o nexo de causalidade do ato lesivo.

São diversos os questionamentos e dúvidas no âmbito social e jurídico acerca da possibilidade da covid-19 de adentrar ao rol de doenças ocupacionais, bem como quais seriam

os reflexos desse cenário tanto para trabalhadores como para os empregadores.

Com base nisso, o trabalho em questão vai demonstrar os posicionamentos majoritários dos tribunais acerca do impacto da pandemia nas relações de trabalho, bem como a viabilidade do Covid-19 adentrar no rol de doenças ocupacionais.

2 DA POSSIBILIDADE DA ADESÃO DO COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Com o surgimento da COVID-19 e as incertezas propiciadas pela doença, o ordenamento jurídico foi submetido a mudanças repentinas, visto que, em decorrência da pandemia, surgiram inúmeras interrogações e interpretações sobre o direito dos trabalhadores e as controvérsias acerca da responsabilização do empregador.

Em um primeiro momento, o governo realizou esforços direcionados a manutenção do emprego, prevenção da doença, evitar a proliferação e assegurar aos contaminados tratamentos adequados para a sua saúde. Destarte, a pandemia acentuou-se em 2020/2021 de forma abrupta, a qual propiciou inevitavelmente mudanças e adaptações no ordenamento jurídico.

537

E por isso, os empregadores e empregados foram submetidos muito rapidamente a alterações de contrato de trabalho (migração para o teletrabalho), implementação de mecanismos para viabilizar a manutenção das atividades laborativas presenciais e entre outras situações para evitar a contaminação e o risco à saúde.

No Brasil, a preocupação com a saúde do empregado no exercício das suas atividades foi fundamental para o surgimento de leis e regulamentações a fim de assegurar a proteção dos trabalhadores no período da pandemia e por isso, surgiram debates acerca do conhecimento da Covid-19 como doença ocupacional.

O artigo 20 da Lei 8.213 de 1991 definiu acerca das doenças inerentes a função do

trabalho ou aquelas diretamente ligadas ao trabalho. Analisando o dispositivo supracitado, é possível perceber que não existe uma previsão exata acerca da inclusão do covid-19 como doença ocupacional:

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

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

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

No entanto, apesar das doenças ocupacionais serem um tema que vem ganhando ênfase ao longo dos anos, no período de pandemia foi alvo de questionamentos, visto que, a possibilidade da inclusão da Covid-19 como doença ocupacional propiciaria a presunção de que a doença teria sido adquirida no ambiente do trabalho e conseqüentemente garantiria aos funcionários o direito a benefícios previdenciários, compensação financeira, bem como, o direito a estabilidade o emprego.

538

Á tentativa de incluir o Covid-19 como doença de natureza ocupacional ensejou polêmicas no meio jurídico, principalmente no início da pandemia, visto que, no artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020, previa que o ônus de provar o nexo causal entra a patologia adquirida e o labor seria o trabalhador.

No entanto, a fim de evitar divergências de entendimentos e visando adequar e assegurar os direitos dos trabalhadores e também do empregador, as jurisprudências foram se posicionando no sentido de que para o enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional, deveria o nexo causal da contaminação do vírus está interligada a atividade exercida pelo empregado e que este tenha sido submetido à exposição direta a doença, ou seja, para a responsabilização dos empregadores caberiam a análise de cada caso concreto.

Nesse interim, o TRT-4 entendeu que a atividade exercida pela enfermeira era de

risco e que a sua atividade laboral propiciava a exposição direta ao vírus, veja:

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID-19. Nos termos da legislação vigente, a COVID-19, causada pelo vírus Sars-CoV-2, somente pode ser enquadrada como doença ocupacional quando houver exposição diferenciada ao vírus, em razão da atividade desempenhada pelo empregado. Tal situação é verificada nos autos, uma vez que a reclamante trabalhava como Técnica de Enfermagem, o que conduz à presunção de que o contágio decorreu das atividades por ela desempenhadas. (TRT-4 - ROT: 00201789620225040022, Data de Julgamento: 21/11/2022, 11ª Turma)

Percebe-se que, o intuito dos tribunais é evitar divergência de entendimentos e por isso, em suas decisões impõe a análise das condições de trabalho impostas aos trabalhadores durante o período de pandemia, a análise e comprovação do fornecimento de medidas mais efetivas para evitar a proliferação da doença e a análise/investigação se a atividade exercida expôs o funcionário ao vírus, para assim ser conduzida a demanda com a presunção de que o contágio da doença decorreu do seu labor.

Posto isso, a inclusão da Covid-19 como uma doença ocupacional é um tema ainda com diversas vertentes, visto que, a sua inclusão caracterizaria como acidente de trabalho e isso implicaria na responsabilização dos empregadores sob a presunção de que a doença foi contraída no ambiente de trabalho, bem como, propiciaria responsabilidades adicionais para o custeio das despesas de saúde, seguro e reabilitação do funcionário contaminado.

3 DOS IMPACTOS JURÍDICOS DA COVID NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927/2020 E Nº 936/2020 QUE PROPICIARAM A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTA

Em decorrência do Estado de Calamidade que o Brasil estava vivendo em 2020, houve a publicação do Decreto Legislativo nº 06 de 2020, que confirmou a situação de urgência e da necessidade de medidas excepcionais.

A pandemia em um período curto de tempo desencadeou além de uma crise econômica e da recessão global, o aumento de desemprego no Brasil, no qual segundo o IBGE com o encerramento do trimestre de 2020, a taxa chegou ao patamar de aproximadamente 14,1%. E

apesar das incertezas suportadas acerca das relações de trabalho, o cenário da pandemia propiciou a flexibilização dos direitos trabalhistas, por meio de decretos, medidas provisórias, leis e entre outros meios, com o intuito de reduzir impactos financeiros, dar suporte as empresas, evitar ainda mais o aumento da taxa de desemprego e garantir a segurança dos trabalhadores por meio do fornecimento de proteção individual (EPIs), higienização e mecanismos de distanciamento social.

Com isso, a primeira medida provisória adotada foi a n° 927, editada em 2020, com o intuito de flexibilizar algumas normas trabalhistas, enquanto se perdura o estado de calamidade pública no Brasil. Destarte, tal norma visava assegurar as forças de trabalho e possibilitar soluções de conflitos do cotidiano na pandemia, a fim de proteger os empregos, evitar a demissão em massa e possibilitar a manutenção das empresas.

Em seu artigo 2° o dispositivo apresentou a possibilidade da celebração de acordos individuais durante a pandemia, a qual visava a manutenção dos vínculos empregatícios, veja:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Tal dispositivo possibilitou a adoção de medidas como: antecipação das férias individuais ou coletivas, adoção de teletrabalho (home office), antecipação de feriados, suspensão de algumas medidas administrativas e entre outros. De modo que, propiciam-se as empresas alternativas viáveis sem que fomentasse um colapso financeiro e operacional durante a crise econômica.

Nesse sentido, o doutrinador Martins dispôs que:

A flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras cujo objetivo é instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social, existentes na relação entre o capital e o trabalho (2002,

p. 25).

Por isso, diante do cenário que o Brasil estava vivendo, a flexibilização das normas trabalhistas foi à medida adotada para amparar as relações de emprego, de modo que se adaptassem as carências advindas da crise econômica advinda da pandemia da Covid-19, bem como atenuar as obrigações do empregador, sem deixar de proteger o emprego e de garantir a proteção ao trabalhador.

Ocorre que, a medida provisória nº 927 foi alvo de diversas críticas, visto que, ampliava o poder do empregador de forma discricionária e conseqüentemente possibilitava negociações individuais, bem como, a flexibilização de direitos trabalhistas. Inclusive em um dos seus artigos previa a suspensão contratual sem a obrigatoriedade de remuneração, o que de fato afetaria financeiramente os empregados.

Ainda diversas críticas surgiram com relação ao artigo 29 da referida medida, visto que, propiciava o entendimento que a Covid-19 não seria uma doença ocupacional, exceto quando houvesse a comprovação por meio do funcionário que a sua contaminação decorreu da sua função.

541

Inclusive, diante do questionamento por parte de diversos setores, este dispositivo foi alvo de diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 E 6354) sendo suspenso liminarmente pelo plenário do STF, tendo em vista que, a determinação da comprovação da contaminação no ambiente de trabalho seria uma prova impossível de ser produzida pelo trabalhador.

Diante das controvérsias sobre os impactos da MP nº 927, esta perdeu a sua eficácia e posteriormente, houve a edição da Medida Provisória nº 936, no qual tinha como base a ampliação da medida anterior, bem como, possibilitou a adesão do programa emergencial com medidas de redução de jornada de trabalho e de salário, suspensão temporária de trabalho, concessão de benefícios para os empregados, autônomos e microempresários

individuais e entre outros métodos.

É importante mencionar que foram apresentadas diversas MPs ao congresso durante esse período, a fim de assegurar o direito dos trabalhadores, dar suporte as empresas e manter a economia de forma ativa. Posto isso, além das Medidas Provisórias mencionadas foram editadas também:

- A MP 944/2020 que foi editada em abril de 2020, a qual instituía a possibilidade da concessão de empréstimos para as empresas, com o intuito de dar suporte para as empresas no pagamento dos salários dos funcionários. Sendo convertida na Lei 14.043/2020.
- A MP 948/2020 que dispôs sobre a possibilidade de cancelamento de serviços, reservas e eventos relacionados ao turismo, possibilitando ainda que, as empresas poderiam oferecer aos consumidores crédito para o abatimento posterior dos serviços, em vez de ter que reembolsar todos os consumidores. Destarte, perdeu sua vigência em julho de 2020.
- A MP 950/2020 que permitiu durante a pandemia a concessão de auxílio emergencial no valor de R\$600,00 (seiscentos reais) para os trabalhadores independentes informais e os desempregados, no qual foi posteriormente convertida na Lei 13.998/2020.
- A MP 967/2020 que possibilitou a simplificação da abertura de conta digital para o recebimento do pagamento do auxílio emergencial.
- A MP 986/2020, que dispôs sobre a possibilidade da transferência de recursos financeiros da União durante a pandemia, para o Estado, Município e Distrito Federal.
- A MP 1.045/2021, editada em abril de 2021, permitiu a realização da redução de jornada de trabalho e salário ou a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho no período da pandemia, a qual teve vigência até o final do ano de 2021.

Algumas das MPs, citadas acima, foram convertidas em lei e outras perderam a sua validade com o tempo. Destarte, essas são algumas das principais medidas provisórias editadas durante a pandemia. Por fim, apesar de todos os benefícios que as medidas propiciaram na época da pandemia, houve também a fragilidade de alguns direitos trabalhistas que tiveram que ser adotados em decorrência da ausência de normas que assegurasse a manutenção do vínculo empregatício.

4 DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NAS ATIVIDADES CONSIDERADAS COMO ESSENCIAIS E DO ENQUADRAMENTO COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Em decorrência do alto risco de contágio da doença, o governo federal em conjunto com os Estados, Municípios e Distrito Federal adotaram medidas para desacelerar o contágio da Covid-19, sendo uma das suas medidas o isolamento social.

Ocorre que, as atividades de natureza essencial como, por exemplo: médicos, enfermeiros, farmacêuticos, *motoboys* de *delivery*, prestadores de serviço da área de limpeza e entre outras, tiveram que continuar exercendo suas funções normalmente, a fim de evitar um possível caos na economia, bem como, evitar que a doença continuasse progredindo.

Há situação, entretanto, expôs diretamente os funcionários/servidores que mantiveram normalmente as suas atividades durante a pandemia, ao risco de contrair a doença e expor a sua saúde e de seus familiares em risco.

Nesse cenário, a fim de assegurar os direitos dos trabalhadores, a lei 8.213/91 foi utilizada como base para determinar que o empregador tomasse medidas para a proteção e segurança dos funcionários, veja o que dispõe o artigo 19, § 1º: “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.”. Ou seja, em caso de ausência de medidas de proteção e segurança dos funcionários, caberia a responsabilização do empregador pelos danos causados.

Por isso, com o risco acentuado de contaminação dos prestadores de atividades essenciais, os tribunais vêm se posicionando no sentido de que a responsabilidade do empregador é objetiva e a caracterização como doença ocupacional estão interligadas diretamente a natureza da atividade desempenhada, o risco de contaminação e a exposição direta ao vírus, tornando-se presumido que o empregado contraiu a doença no ambiente de trabalho. Destarte, nos casos relacionados a responsabilidade objetiva, cabe o empregador o ônus de provar que realizou medidas e fornecimentos equipamentos para evitar o contágio

do Coronavírus.

Nesse sentido, as jurisprudências vêm firmando o seguinte posicionamento:

RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Em se tratando de atividade classificada como grau 3 para risco de acidentes de trabalho, é reconhecida a atividade de risco, atraindo a aplicação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, sendo objetiva a responsabilidade do empregador. Provimento negado, neste aspecto. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0020769-86.2017.5.04.0522 RO, em 27/02/2020, Desembargador Joao Batista de Matos Danda).

EMENTA COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. PARA OS TRABALHADORES QUE LABORAM EM ATIVIDADES DE RISCO OU ESSENCIAIS HÁ A PRESUNÇÃO DE QUE CONTRAIU COVID NO AMBIENTE LABORAL, SENDO CONSIDERADA DOENÇA OCUPACIONAL. NESSES CASOS, A RESPONSABILIDADE É OBJETIVA, CABENDO À EMPRESA PROVAR QUE FORNECEU TODOS OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL A FIM DE EVITAR A CONTAMINAÇÃO DO TRABALHADOR. JÁ NAS DEMAIS ATIVIDADES, FIGURA A RESPONSABILIDADE SUBJETIVA, TENDO O EMPREGADO O ÔNUS DE PROVAR O NEXO CAUSAL ENTRE A DOENÇA E O TRABALHO. (TRT-19 - RO: 00006584620205190009 0000658-46.2020.5.19.0009, Relator: Pedro Inácio, Data de Publicação: 08/08/2022)

544

Importante mencionar ainda que, a responsabilização do empregador decorre também da violação de preceitos Constitucionais, inclusive dos relacionados ao ambiente de trabalho adequado e seguro, conforme prevê o artigo 7º, inciso XXII.

Ademais, segundo a doutrina, a responsabilidade civil está ligada a medida punitiva ao agente que causou agressão a outrem, como o intuito de garantir ao lesado uma compensação pelos seus danos/ prejuízos, aliados a ideia de que está seja pedagógica, visando assim, o aprendizado do agente. (PRITSCH, 2012).

Nestes aspectos, nos casos em que o prestador de serviço contraiu a doença exercendo atividades de risco, no qual lhe expõe ao contágio direto ao covid-19, tem-se que a aplicação do entendimento do Supremo Tribunal Federal, qual seja: conforme julgamento de Repercussão Geral RE 828.040 é aplicável a responsabilidade objetiva do empregador sobre

os danos causados ao empregado dos acidentes de trabalho especificados em lei ou quando está relacionado a exposição habitual a doença.

DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais. 2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede a sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. 3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho. 4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: "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". (STF - RE: 828040 DF, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 12/03/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 26/06/2020)

Seguindo tais premissas, nas hipóteses em que o vínculo empregatício for essencial para a sociedade e colocar o empregado ao risco a contaminação, caberá ao empregador a utilização de medidas para proteção, higiene e segurança no ambiente de trabalho para evitar danos ao empregado, porém caso exista o dano decorrente da doença, caberá a responsabilização e a indenização pelos atos praticados.

5 DOS ENTENDIMENTOS JURISPRUDÊNCIAIS

Com a repercussão do tema e as controvérsias que surgiram ao longo dos 2 (dois) anos, as decisões dos tribunais brasileiros começaram a ser respaldar nos precedentes defendidos pelo Supremo Tribunal Federal. Veja o entendimento do STF:

Ementa: MEDIDA CAUTELAR NAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 E 6354. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO DO TRABALHO. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020. MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO 6/2020. NORMAS DIRECIONADAS À MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. ART. 29. EXCLUSÃO DA CONTAMINAÇÃO POR CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ART. 31. SUSPENSÃO DA ATUAÇÃO COMPLETA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. SUSPENSÃO DA EFICÁCIA DOS ARTS. 29 E 31 DA MP 927/2020. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA LIMINAR. 1. A Medida Provisória 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), de modo a permitir a conciliação do binômio manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia. 2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Precedentes. 3. Não se mostra razoável a diminuição da atividade fiscalizatória exercida pelos auditores fiscais do trabalho, na forma prevista pelo art. 31 da MP 927/2020, em razão da necessidade de manutenção da função exercida no contexto de pandemia, em que direitos trabalhistas estão sendo relativizados. 4. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia dos arts. 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020. (ADI 6342 MC-Ref, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/04/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-269 DIVULG 10-11-2020 PUBLIC 11-11-2020).

Apesar de muitos questionamentos e controvérsias que surgiram sobre a possibilidade jurídica da adesão da covid-19 como doença ocupacional, já existem precedentes nos tribunais que admitem a responsabilização do empregador. Destarte, que é imprescindível a análise de cada caso concreto, pois deve ser confirmado que o ambiente que o empregado era submetido não possuía métodos para evitar a proliferação da doença ou nos casos em que diretamente houve a sua exposição à doença, veja os precedentes:

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID-19. RECONHECIMENTO. Não comprovada a implementação do plano de contingência e considerado que o reclamante foi obrigado ao trabalho presencial em razão da essencialidade da atividade empresarial, passando a sofrer maior ônus do que os demais membros da coletividade, de rigor a manutenção da sentença, com o reconhecimento da doença ocupacional, nos termos do artigo 20, § 1º, c, da Lei 8.213/91.(TRT-2 10006376920205020383 SP, Relator: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, 17ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: (19/05/2022)

RECURSO ORDINÁRIO - DOENÇA OCUPACIONAL - COVID 19. A Covid-19 pode ser enquadrada como doença ocupacional a depender do caso concreto, a partir de uma análise das condições de trabalho, da existência de risco acentuado à contaminação em determinado ambiente de trabalho, seja por sua natureza ou pela ausência de execução das medidas reconhecidas como eficazes na prevenção, seja pelas evidências de que o contato com vírus se deu no ambiente de trabalho. (TRT-1 - ROT: 0100044042021501001, Relator: CLAUDIO JOSE MONTESSO, Data de Julgamento: 03/06/2022, Décima Turma, Data de Publicação: DEJT 2022-06-24)

EMENTA COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. PARA OS TRABALHADORES QUE LABORAM EM ATIVIDADES DE RISCO OU ESSENCIAIS HÁ A PRESUNÇÃO DE QUE CONTRAIU COVID NO AMBIENTE LABORAL, SENDO CONSIDERADA DOENÇA OCUPACIONAL. NESSES CASOS, A RESPONSABILIDADE É OBJETIVA, CABENDO À EMPRESA PROVAR QUE FORNECEU TODOS OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL A FIM DE EVITAR A CONTAMINAÇÃO DO TRABALHADOR. JÁ NAS DEMAIS ATIVIDADES, FIGURA A RESPONSABILIDADE SUBJETIVA, TENDO O EMPREGADO O ÔNUS DE PROVAR O NEXO CAUSAL ENTRE A DOENÇA E O TRABALHO. (TRT-19 - RO: 00006584620205190009 0000658-46.2020.5.19.0009, Relator: Pedro Inácio, Data de Publicação: 08/08/2022)

CONTAMINAÇÃO POR COVID. DOENÇA OCUPACIONAL. A contaminação por COVID pode, apenas de forma excepcional, ser caracterizada como doença ocupacional (§ 2º, do artigo 20) quando constatar-se que a doença resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e que com ele se relaciona diretamente. (TRT18, ROT - 0010867-45.2021.5.18.0081, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 2ª TURMA, 09/05/2022) (TRT18 - ROT: 00108674520215180081 GO 0010867-45.2021.5.18.0081, Relator: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, Data de Julgamento: 09/05/2022, 2ª TURMA)

Em contrapartida, há tribunais que vem se posicionando de forma diversa, no qual usa como fundamento a ausência de nexo de causalidade entre o covid-19 com o trabalho prestado, veja:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONTÁGIO PELO COVID-19 SEM NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL COM O TRABALHO. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Ausente um dos elementos indispensáveis a gerar o dever de indenizar - nexo de causalidade e/ou concausalidade entre a COVID-19 e o trabalho prestado, não há se falar em doença do trabalho. Da mesma forma, indevida a estabilidade provisória e a indenização por danos morais. (TRT18, RORSum - 0010127- 30.2022.5.18.0121, Rel. EUGENIO JOSE CESARIO ROSA, 1ª TURMA, 19/10/2022) (TRT-18 00101273020225180121, Relator: EUGENIO JOSE CESARIO ROSA, 1ª TURMA, Data de Publicação: 19/10/2022)

DOENÇA OCUPACIONAL - COVID 19 - AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE - NÃO CARACTERIZAÇÃO - Considerando que o autor não exerce atividade de cuidado com a saúde em local destinado a tratamento de vítimas da COVID 19, não há como estabelecer o nexo causal entre a doença e o labor, pelo que não há se falar em doença ocupacional, mas sim em doença comunitária, tal qual concluiu a perícia técnica especificamente designada para os autos.(TRT-3 - RO: 00104163720205030157 MG 0010416- 37.2020.5.03.0157, Relator: Jorge Berg de Mendonca, Data de Julgamento: 11/11/2021, Sexta Turma, Data de Publicação: 11/11/2021.).

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID 19. O STF quando do julgamento das ADI's 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354 declarou a inconstitucionalidade do artigo 29 da Medida Provisória 927/2020 que atribuía ao empregado o ônus de comprovar o nexo causal entre a contaminação e sua atividade laboral. Não reconheceu automaticamente a covid como doença ocupacional, porém quando se tratar de atividade essencial, presume-se, agora, que tais casos são de natureza ocupacional, cabendo ao empregador o ônus de comprovar que adotou todas as medidas de higiene exigidas pelas autoridades sanitárias, como forma de evitar a infecção pelo novo coronavírus. In casu, desincumbindo-se a reclamada do ônus que lhe cabia resta afastado o nexo de causalidade e a responsabilidade indenizatória. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT-11 00004706320205110013, Relator: JOICILENE JERONIMO PORTELA, 2ª Turma)

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO INQUINADO QUE INDEFERIU TUTELA PROVISÓRIA CONSISTENTE NA REINTEGRAÇÃO DA TRABALHADORA DISPENSADA DURANTE A CRISE SANITÁRIA DECORRENTE DA PANDEMIA DE COVID-19. 1. Trata-se de recurso ordinário em mandado de segurança interposto contra acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que concedeu a segurança, por entender configurado o direito líquido e certo da impetrante a ser tutelado. 2. No presente "mandamus", a impugnação direciona-se à decisão proferida pelo MM. Juiz da 69ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/RJ que indeferiu pedido de antecipação de tutela de urgência, consubstanciada na reintegração da trabalhadora dispensada durante a crise sanitária decorrente da pandemia de COVID-19. 3. Não há dúvida de que é dever do Estado proteger e garantir direitos por meio de normas e da atividade jurisdicional, cabendo ao particular o exercício do direito de ação, a teor do art. 5º, XXXV, da Constituição Federal. 4. A tutela do direito comumente é emprestada à parte ao final do procedimento. Contudo, é

possível a concessão de tutela provisória de urgência quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (art. 300 do CPC). 5. Conferida mediante cognição sumária, a tutela provisória antecipada tem como escopo assegurar a efetividade da jurisdição e da concretização do direito. Assim, cabe ao julgador, alicerçado em juízo de verossimilhança, acolher a pretensão com o objetivo de resguardar o bem jurídico pretendido, quando cumulativamente revelados a plausibilidade do direito ("fumus boni iuris") e o risco iminente de lesão ("periculum in mora"). 6. No caso concreto, a Corte de origem concedeu a segurança e, cassando o ato impugnado, determinou a reintegração da impetrante com fundamento na existência de compromisso público firmado pelo Banco de não dispensar trabalhadores durante a crise sanitária decorrente da pandemia de COVID-19. Ocorre que a Lei nº 14.020/2020, ao instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispor sobre medidas complementares para enfrentamento da pandemia de COVID-19, estabeleceu a garantia provisória no emprego ao trabalhador portador de deficiência (art. 17, inciso V), bem como ao empregado que recebeu o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda "em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho" (art. 10), hipóteses não verificadas na reclamação trabalhista matriz. Não se vislumbra, na referida norma, fundamento que ampare a pretensão de reintegração da trabalhadora, motivada unicamente na existência de compromisso declarado pelo ora recorrente. Daí porque, ao menos em juízo de verossimilhança, revela-se juridicamente plausível concluir pelo não enquadramento dos fatos relacionados à empregada às hipóteses de estabilidade provisória previstas na Lei nº 14.020/2020, restando delineada a probabilidade de prevalência do direito potestativo do Banco de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho. De outra forma, em que pese o relevante caráter social do movimento "#NãoDemita", extrai-se dos autos sua natureza unilateral, dissociada de qualquer formalidade. Trata-se, em verdade, de manifesta intenção de caráter social que não integra o contrato de trabalho por ausência de amparo legal ou normativo e, portanto, inapta a ensejar a reintegração ao emprego. Nessa linha, há precedentes do Órgão Especial e desta Subseção II. Ainda que assim não fosse, incontroversa a dispensa da impetrante em 15/10/2020, sequer poderia se cogitar de inobservância ao compromisso apresentado pelo Banco. Isso porque, conforme já observado por esta Eg. SBDI-2 em outras oportunidades, o movimento tinha vigência limitada ao período de sessenta dias a partir de abril de 2020. Por fim, cumpre ressaltar que a despedida de empregado constitui direito potestativo do empregador e que inexistente no ato impugnado qualquer alusão à estabilidade provisória consequente de acidente do trabalho ou de doença ocupacional. Assim sendo, à evidência de que o ato inquinado possui amparo legal, inafastável a conclusão no sentido de que inexistente a alegada afronta a direito líquido e certo da impetrante, razão pela qual merece reforma o acórdão regional. Segurança denegada. Recurso ordinário conhecido e provido. (TST - ROT: 1044244620205010000, Relator: Morgana De Almeida Richa, Data de Julgamento: 02/08/2022, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 05/08/2022)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - DANO MORAIS - CONTAMINAÇÃO POR COVID 19 - AMBIENTE DE TRABALHO - FRIGORÍFICO - RESPONSABILIDADE

OBJETIVA - AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA I - O reconhecimento do nexo de causalidade entre a COVID-19 e o trabalho desempenhado se dará de forma objetiva justamente em duas hipóteses: a) previsão expressa em lei ; ou b) atividade que por natureza apresente exposição habitual a risco especial maior . II - Para tratar da primeira hipótese de aplicação da responsabilidade objetiva (previsão legal), foi editada a Lei nº 14.128, de 26 de março de 2021, para amparar os trabalhadores da área de saúde que atuaram de forma direta no atendimento de pacientes acometidos por COVID-19. III - Quanto à segunda hipótese (natureza da atividade apresentar exposição habitual a risco especial maior), é necessário identificar e comprovar que o tipo de serviço realizado expõe o trabalhador a um perigo acentuado de contaminação pelo novo coronavírus a ponto de gerar a responsabilidade objetiva do empregador. IV - Procedendo a uma análise cuidadosa das contingências que envolvem a pandemia de COVID-19, iniciada em 2020, é fundamental constatar que a transmissão comunitária da doença funciona em parte como risco concorrente e até excludente da causalidade entre o desempenho do trabalho e a infecção do empregado. Isso ocorre, pois é difícil aferir de forma exata as circunstâncias da infecção, o que aproxima bastante os conceitos de pandemia e endemia para fins de reconhecimento de doença do trabalho. V - Assim, aplicando a teoria objetiva, inclusive com suas exceções, é possível constatar que o ofício do Reclamante - auxiliar de produção em frigorífico - não se enquadra na hipótese de caso especificado em lei, tampouco se configura como atividade cuja natureza apresenta exposição habitual a risco especial maior à contaminação pelo novo coronavírus. Assim, resta ausente o nexo de causalidade, elemento essencial para a responsabilização da Reclamada. Súmula nº 126 do TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA - BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA - SUSPENSÃO DE EXIGIBILIDADE - ART. 791-A, § 4º, PARTE FINAL, DO CPC - ADI Nº 5766 - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA 1. Trata-se de questão nova acerca da aplicação de precedente vinculante do E. STF, publicado em 3/5/2022, sobre legislação trabalhista. Está presente, portanto, a transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. 2. Ao julgar a ADI nº 5766, o E. Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa", constante do parágrafo 4º do artigo 791-A da CLT. 3. A declaração parcial de inconstitucionalidade decorreu do entendimento de que, para se exigir o pagamento de honorários advocatícios de sucumbência da parte que recebeu o benefício da justiça gratuita, deve-se provar que houve modificação de sua situação econômica, demonstrando-se que adquiriu capacidade de arcar com as despesas do processo. A E. Corte considerou que o mero fato de alguém ser vencedor em pleito judicial não é prova suficiente de que passou a ter condições de arcar com as despesas respectivas. 4. Preservou-se, assim, a parte final do dispositivo, remanescendo a possibilidade de condenação do beneficiário de justiça gratuita ao pagamento de honorários de sucumbência, com suspensão da exigibilidade do crédito, que poderá ser executado se, no período de dois anos, provar se o afastamento da hipossuficiência econômica. 5. Ao determinar a suspensão de exigibilidade dos honorários advocatícios de sucumbência devidos pelo beneficiário de justiça gratuita, admitindo a execução do crédito, se provado o afastamento da condição de miserabilidade jurídica no período de dois anos, o acórdão regional amolda-se à decisão vinculante do E. STF na ADI nº 5766. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 4913420205120038, Relator:

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 31/05/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 03/06/2022).

Posto isso, é possível perceber que os entendimentos jurisprudenciais não estão totalmente consolidados.

Contudo, o entendimento que vem se firmando nos tribunais e que de que deve ser analisado cada caso concreto de forma excepcional e individualizada, visto que, a caracterização do covid-19 como doença ocupacional deve esta ligada diretamente as condições especiais do trabalho, a relação direta com a doença e ausência de medidas para evitar o contágio da doença, sendo presumida sua contaminação em determinadas situações, como por exemplo, os profissionais de saúde e dos profissionais de serviços essenciais.

DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema em questão ainda gera muitas controvérsias no ordenamento jurídico, visto que, a inclusão do covid-19 como doença ocupacional depende da comprovação de que a atividade laborativa impôs o trabalhador á uma exposição diferenciada ao vírus e que por

551

Nesse contexto, as inúmeras alterações do âmbito jurídico e social no período de pandemia propiciou a versatilidade das alterações de leis e normas trabalhistas, com o intuito de resguardar direitos dos trabalhadores, mas também de forma unilateral e discricionária possibilitou decisões direta do empregador nas relações de trabalho.

Ainda, por ser uma questão complexa e com várias variáveis é imprescindibilidade a comprovação de que a atividade laborativa foi o fator principal que expos o empregado ao contágio da doença, visto que, sem a existência do nexo de causalidade e sem a devida análise individualizada, não seria possível a responsabilização dos empregadores.

Notável que, por trata-se de um tema recente para o ordenamento jurídico, ainda há muito que se discutir sobre a legalidade da inclusão do Coronavírus como doença

ocupacional, pois apesar de existir doutrinas e jurisprudências que fundamentam na possibilidade, ainda existem muitos questionamentos sobre o assunto.

Diante de tudo que foi exposto, não há o que se questionar acerca da importância da análise de cada caso concreto, visto que em razão da ausência de previsão legal, far-se-á a análise minuciosamente de todos os fatos e provas do caso, de modo que assegure o direito dos trabalhadores, sem causar instabilidade econômica e sem ter medidas inviáveis que coloque em risco o funcionamento das empresas.

REFERÊNCIAS

COELHO, Fábio. **Capítulo 21. Introdução à Responsabilidade Civil - Terceira Parte - Responsabilidade Civil** In: COELHO, Fábio. **Curso de Direito Civil - Vol. 2 - Ed. 2020**. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2020. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1153089032/curso-de-direito-civil-vol-2-ed-2020>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

Desemprego fica em 14,1% no trimestre encerrado em novembro | Agência de Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29935-desemprego-fica-em-14-1-no-trimestre-encerrado-em-novembro>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023.

552

GOLDFARB, Cibelle; RONCO, Mariana. **27. Efeitos Jurídicos da Pandemia da Covid-19 na Esfera Trabalhista - Direito do Trabalho** In: CARVALHOSA, Modesto; KUYVEN, Fernando. **Impactos Jurídicos e Econômicos da Covid-19 - Ed. 2020**. São Paulo (SP): Editora

Revista dos Tribunais. 2020. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1199169536/impactos-juridicos-economicos-da-covid-19-ed-2020>. Acesso em: 6 de maio de 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927. Brasília, 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em:

01 de junho de 2022.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936. Brasília, 01 de abril de 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 01 de junho de 2022.

PLANALTO. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 dez. 2022.

PLANALTO. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 2 jan. 2023.

PLANALTO. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 944, DE 3 DE ABRIL DE 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv944.htm. Acesso em: 15 dez. 2022.

PLANALTO. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 948, DE 8 DE ABRIL DE 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv948.htm. Acesso em: 2 jan. 2023.

553

PLANALTO. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 950, DE 8 DE ABRIL DE 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv950.htm. Acesso em: 2 jan. 2023.

PLANALTO. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 967, DE 19 DE MAIO DE 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv967.htm. Acesso em: 2 jan. 2023.

PLANALTO. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 986, DE 29 DE JUNHO DE 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20192022/2020/Mpv/mpv986.htm#:~:text=Estabelece%20a%20forma%20de%20repassar,a%20suplementa%C3%A7%C3%A3o%20por%20meio%20de. Acesso em: 2 jan. 2023.

PRITSCH, Cesar Zucatti. **Responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTr, Março 2012. p. 311.

TRIBUNAIS, Revista. Créditos- Rdt Vol. 182 (Outubro de 2017) Revista de Direito do Trabalho- 10/2017. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/1188258527/creditos-rdt-vol-182outubro-2017-revista-de-direito-do-trabalho-10-2017#a-137092559>. Acesso em: 27 de maio de 2021

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região TRT-11: 00004706320205110013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/1311478457>. Acesso em: 15 dez. 2022

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT-18 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: ROT 0010867-45.2021.5.18.0081 GO 0010867-45.2021.5.18.0081. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt18/1500421312>. Acesso em: 15 dez. 2022.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT-18: 0010127- 30.2022.5.18.0121. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt18/1670143971>. Acesso em: 15 dez. 2022.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 0000658-46.2020.5.19.0009 0000658-46.2020.5.19.0009. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-19/1610384084>. Acesso em: 15 dez. 2022.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0100044042021501001. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1567378438>. Acesso em: 15 dez. 2022.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2: 1000637- 69.2020.5.02.0383 SP. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt2/1506884803>. Acesso em: 15 dez. 2022.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 0010416-37.2020.5.03.0157 MG 0010416- 37.2020.5.03.0157. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt11/1311478457>. Acesso em: 15 dez. 2022.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0020178-96.2022.5.04.0022. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1695551203>. Acesso em: 15 dez. 2022.

JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 0000658-46.2020.5.19.0009 0000658-46.2020.5.19.0009. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-19/1610384084/inteiro-teor-1610384320>. Acesso em: 15 dez. 2022

JUSBRASIL. Supremo Tribunal Federal STF - RECURSO EXTRAORDINÁRIO: RE 828040 DF. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1105639994>. Acesso em: 15 dez. 2022.

JUSBRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 491-34.2020.5.12.0038. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1527247266>. Acesso em: 15 dez. 2022.

JUSBRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: ROT 104424-46.2020.5.01.0000. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1608588110>. Acesso em: 15 dez. 2022