

## A COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL E SEUS EFEITOS

Denis Arantes Del Pintor<sup>1</sup>; Carlos Augusto Serra da Costa<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Engenheiro civil – UNESP; pós-graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho – FITL/AEMS

<sup>2</sup> Bacharel e especialista em Engenharia de Produção – UNESP; docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

\* autor correspondente: carlosaugusto938@gmail.com

### RESUMO

No início de 2020, com os primeiros casos do novo coronavírus, no Brasil, surgiram intensas indagações se essa nova patologia pode ou não ser considerada como doença relacionada ao trabalho, especialmente em razão das diferenças acentuadas de repercussões jurídicas para a vítima e para o empregador. Em síntese, a classificação da Covid-19 como de natureza ocupacional proporciona benefícios acidentários com valores diferenciados, assegura ao trabalhador diversos direitos trabalhistas além daqueles concedidos para a doença comum e, ainda, pode fundamentar os pedidos das reparações por responsabilidade civil do empregador. Alvo de acaloradas discussões após uma série de alterações normativas, o tema é de suma importância e depreende total atenção, pelo fato de conter relevantes consequências para além do período pandêmico.

**PALAVRAS-CHAVE:** segurança do trabalho; covid-19; doença ocupacional; afastamento; benefício; nexos causal; concausal.

### 1 INTRODUÇÃO

Com elevado grau de contágio, surge no final de 2019 uma doença infecciosa causada por um coronavírus até então desconhecido. Frente a rápida expansão da doença por todos os continentes, a Organização Mundial de Saúde - OMS - declara oficialmente, em março de 2020, o surto da Covid-19 como uma pandemia. No Brasil, o primeiro caso da Covid-19 foi confirmado pelo Ministério da Saúde em fevereiro de 2020, e a primeira morte em março de 2020. Em maio de 2020, três meses após o primeiro registro, o número oficial de casos diagnosticados atingiu a marca de 515 mil vítimas, com surpreendentes 29 mil óbitos. Atualmente, em outubro de 2021, já são mais de 22 milhões de casos confirmados, e o triste registro de mais de 600 mil mortes no país. Como consequência, um grande número de ações judiciais reivindicando direitos trabalhistas ou indenizações por

responsabilidade civil do empregador propostas pelas vítimas da Covid-19 ou por seus dependentes ou sucessores estão sendo ingressadas. Entretanto, diante das repentinas e reiteradas alterações no ordenamento jurídico em decorrência da pandemia da Covid-19, suscitam muitas interrogações, interpretações variadas e oscilações de entendimentos dos aplicadores do direito. As demandas judiciais propostas pelas vítimas em busca de indenizações são, em sua maioria, legítimas, mas com muitas dúvidas sobre a existência dos danos, sua extensão, nexos de causalidade e o cabimento ou não das reparações. Haverá sempre uma firme pretensão do empregado no sentido do reconhecimento da Covid-19 como relacionada ao exercício do contrato de trabalho e, por outro lado, uma forte resistência do empregador defendendo que o adoecimento não guarda nexos causal com o trabalho e, portanto, só autoriza a concessão de benefícios de

natureza estritamente previdenciária pelo INSS.

O presente trabalho tem por objetivo caracterizar a natureza dos acidentes para fins previdenciários, analisar seus desdobramentos jurídicos, bem como as condições para o enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional e suas possíveis consequências.

Este artigo utilizou metodologia descritiva, com pesquisa de revisão bibliográfica realizada em artigos científicos e sites de órgãos oficiais, usando como base de dados e informação somente literatura nacional, devido as tênues particularidades hermenêuticas e jurídicas acerca do tema. Na busca, os seguintes descritores foram pesquisados: enquadramento da covid-19 como doença ocupacional; auxílio-doença; judicialização.

## 2 AFASTAMENTOS LABORAIS

Regulados pela lei 8.213/91 para fins beneficiários, os afastamentos laborais são divididos em ocupacionais e não ocupacionais, a depender do tipo de acidente ou doença que deu causa ao afastamento, sendo que os ocupacionais decorrem de acidentes ou doenças vinculadas ao trabalho, e os não ocupacionais, de acidentes extra laborais e doenças degenerativas. Neste passo, faz-se necessário precisar o conceito de três denominações: acidente do trabalho, doença profissional e doença do trabalho. A referida lei conceitua acidente do trabalho como o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados obrigatórios da previdência social, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Já a doença profissional, é caracterizada como aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica. O exercício de determinada profissão pode

produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma fábrica de baterias automotivas que trabalha exposto ao chumbo e contrai saturnismo, ou do que trabalha numa marmoraria e contrai silicose, pela frequente inalação de silício. Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão. Por fim, a doença do trabalho, também chamada de doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. Nas doenças do trabalho, diferentemente das doenças profissionais, não há nexo causal presumido, exigindo demonstração de que a patologia apareceu em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado.

Como se verifica dessa exposição genérica, quando relacionada ao trabalho, as doenças tanto podem ser classificadas como uma doença profissional, ou seja, aquela que foi produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, quanto podem ser enquadradas como doença do trabalho, quando se verificar que a enfermidade foi adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho foi realizado. Em qualquer dessas duas modalidades, estará caracterizada como doença de natureza “ocupacional”. Por outro lado, não cabe enquadramento como de natureza ocupacional quando o adoecimento não tiver ligação alguma com o exercício da atividade do trabalhador. Nessa hipótese, a doença apenas apareceu na vigência do contrato de trabalho, mas não foi por causa dele desencadeada ou produzida, foi apenas diagnosticada no trabalho, mas não teve o exercício do trabalho como fator etiológico; pode-se dizer então que apareceu

no trabalho, mas não por causa do trabalho. Como o INSS garante aos seus segurados cobertura das prestações nos afastamentos por todos os tipos de acidentes ou adoecimentos, havendo ou não nexos causais com o trabalho, o regulamento da Previdência Social registra um conceito genérico de acidente de qualquer natureza, sem as condições de contorno da definição de acidente do trabalho, para os afastamentos sem relação com a prestação dos serviços. Nessa hipótese, porém, o trabalhador ou seus dependentes terão direito somente aos benefícios previdenciários, não havendo espaço para postular indenizações em face do empregador, uma vez que o evento não se enquadra na definição normativa de acidente do trabalho ou doença ocupacional.

### **3 AUXÍLIO-DOENÇA E OUTRAS REPERCUSSÕES**

O auxílio-doença é um benefício devido ao segurado do INSS acometido por uma doença ou acidente que o torne temporariamente incapaz para o trabalho. No entanto, há duas espécies de auxílio-doença: o comum (identificado pela Previdência com o código B31) e o acidentário (B91). O auxílio-doença comum é concedido ao segurado que ficou incapacitado por motivos alheios à sua atividade laborativa; portanto, aos que não se enquadram como afastamento ocupacional, como por exemplo por uma pneumonia ou uma fratura adquirida na pelada disputada com os amigos no final de semana. Já o auxílio-doença acidentário é o benefício concedido ao segurado empregado, empregado doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial que ficou mais de 15 (quinze) dias incapacitado para o trabalho em decorrência de acidente de trabalho ou de doença ocupacional. A empresa é responsável pelo pagamento dos 15 (quinze) primeiros dias a partir da data do acidente, e a Previdência Social é responsável pelo pagamento

a partir do 16º dia da data do afastamento da atividade até a data da alta médica.

Pela alteração promovida pela Emenda Constitucional n. 103/2019, o segurado somente terá direito ao valor correspondente a 100% do salário de benefício, quando se aposentar por incapacidade permanente em decorrência de acidente do trabalho ou de doença ocupacional, quer seja de doença profissional ou doença do trabalho. Nas aposentadorias comuns por incapacidade sem relação com o trabalho, o valor partirá de um piso de 60% do salário de benefício, com o acréscimo de dois pontos percentuais para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 20 anos, no caso dos homens, e de 15 anos quando for mulher. Também haverá repercussão no valor da fração inicial da pensão por morte, quando decorrente de causa acidentária, cuja renda mensal inicial será correspondente ao valor a que o segurado teria direito se fosse aposentado por incapacidade permanente na data do óbito, acrescida de dez pontos percentuais por dependente, até o máximo de 100%. Se for constatada a espécie ocupacional da Covid-19, a vítima terá direito a continuar recebendo os depósitos do FGTS na sua conta vinculada, durante todo o período de afastamento junto ao INSS. Além disso, quando ocorrer o afastamento de caráter ocupacional, o trabalhador terá o benefício da garantia de emprego pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário. O reconhecimento da natureza ocupacional da Covid-19 também dispensa a carência para obtenção de benefícios da Previdência Social, repercute no aumento da alíquota do seguro de acidente do trabalho pago pelo empregador, pode gerar repercussão criminal, possibilita a lavratura de auto de infração pela Inspeção do Trabalho e pode ensejar ainda o ajuizamento de ação regressiva pela Previdência Social em face do empregador. Como se vê, não são poucas as diferenças em consequência do tipo de afastamento no

qual o sinistro se enquadra.

## **4 A COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL**

### **4.1 Medida provisória n. 297/2020**

Em março de 2020, ao editar a Medida Provisória n. 927 instituindo medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da Covid-19, o Presidente da República inseriu disposição normativa para estabelecer, como princípio, que a Covid-19 não tem natureza ocupacional, assim sobre-carregando a vítima com o difícil ônus de provar o nexo de causalidade. Em seu art. 29, a norma indicava à perícia médica do INSS que todo adoecimento da Covid-19, em princípio, não teria natureza ocupacional, salvo se houvesse prova em sentido contrário; a chamada “prova impossível”. Na falta ou na impossibilidade da prova, deveria prevalecer a regra geral da natureza não ocupacional da Covid-19. Desse modo, mesmo para a situação das vítimas que contraíram a Covid-19 nas diversas atividades com risco acentuado de contágio ou transmissão do novo coronavírus, como por exemplo os da área da saúde, atuantes na linha de frente ao enfrentamento, haveria a necessidade de provar que a doença teve etiologia ocupacional. Estava implícito que um dos propósitos da previsão do art. 29 da MP n. 927/2020 era o de não sobrecarregar a Previdência Social com o pagamento dos benefícios de natureza acidentária, considerando que esse enquadramento, depois da promulgação da Emenda Constitucional n. 103/2020, gera rendimentos superiores aos benefícios previdenciários, conforme anotado acima.

### **4.2 Suspensão do ART. 29 da MP n. 927/2020 pelo STF**

Assim que foi publicada a referida norma, diversos partidos políticos e confederações de trabalhadores ajuizaram Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), postulando a

suspensão do dispositivo que, segundo eles, estaria violando direitos fundamentais dos trabalhadores. No mês seguinte, em abril de 2020, através de julgamento tele presencial, o STF acolheu a pretensão no sentido de suspender a eficácia do artigo 29 da MP n. 927/2020, pela considerável maioria de 7 votos a favor e apenas 3 votos contrários. O Ministro do STF Edson Fachin, ao proferir seu voto para considerar inconstitucional o art. 29, sintetizou o entendimento que prevaleceu:

Nas ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.352 e 6.354, aponta-se a inconstitucionalidade do disposto no artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 fundada na dificuldade de os empregados comprovarem o nexo causal da doença causada pelo novo coronavírus, considerando o fato notório e consabido de que a transmissão da doença é comunitária e exponencial. Afirma-se que o regime de responsabilidade estabelecido na norma impugnada exime o empregador de tomar todas as medidas de saúde, higiene e segurança necessárias à proteção dos trabalhadores, afrontando, assim, direito fundamental à redução de riscos inerentes ao trabalho, constantes do artigo 7º, XXII, da CRFB. Assim está posta a norma impugnada: Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Exigir-se que o ônus probatório seja do empregado, diante da infecção e adoecimento pelo novo coronavírus, não se revela como medida adequada e necessária à redução dos riscos dos trabalhadores quanto à doença deflagrada pelo novo coronavírus. Se o constituinte de 1988 reconheceu a redução de riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental social do trabalhador brasileiro, obrigando que os empregadores cumpram normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, certamente ele previu que o empregador deveria responsabilizar-se por doenças adquiridas no ambiente e/ou em virtude da atividade laboral. A previsão de responsabilidade

subjetiva parece uma via adequada a justificar a responsabilização no caso das enfermidades decorrentes de infecção pelo novo coronavírus, de forma que se o empregador não cumprir as orientações, recomendações e medidas obrigatórias das autoridades brasileiras para enfrentar a pandemia pelo novo coronavírus, deverá ser responsabilizado. Assim, o ônus de comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ou por causa do trabalho deve ser do empregador, e, não, do empregado, como estabelece a norma impugnada. O artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 afronta o que dispõe o art. 7º, XXII, da CRFB: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, invertendo o ônus probatório no caso específico da infecção por coronavírus. Diante do que exposto, divirjo do e. Ministro Relator e julgo procedente o pedido de suspensão, por inconstitucionalidade, do art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020 (<https://www.conjur.com.br/dl/stf-fachin-adis-referendo-mp-927.pdf>).

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

Com efeito, o adoecimento pelo novo coronavírus, quando houver evidência da exposição ao maior risco de contágio, deverá ser enquadrado como doença ocupacional típica, também chamada de doença profissional. Poderá também ser caracterizado como ocupacional atípica, quando o adoecimento do empregado

que executa atividades com menor risco visível de contágio pela Covid-19, mas na qual as condições singulares em que o trabalho foi realizado - sem os cuidados, orientações e treinamentos necessários, bem como pela insuficiência do fornecimento e da reposição dos equipamentos de proteção individual adequados, propiciem o contágio da patologia.

## 5 ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A Constituição da República confere aos trabalhadores o direito aos benefícios do seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir a indenização a que o empregador está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. O primeiro passo para o reconhecimento de qualquer direito trabalhista ao empregado que foi contaminado pela COVID-19, em razão do seu trabalho, é obter a comunicação da ocorrência à Previdência Social. Assim, para auferir os benefícios de natureza acidentária junto ao INSS, bem como para veicular a postulação judicial das indenizações por responsabilidade civil em face do empregador, deverá o trabalhador que foi vítima do novo Covid-19, demonstrar que aquela ocorrência está prevista em uma das hipóteses que a Lei Previdenciária n. 8.213/1991 considera como doença relacionada ao trabalho e, portanto, considerando a fluência regular das ocorrências, quando o empregador constata que o adoecimento tem relação com o exercício do trabalho, deve cumprir o dever legal de emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT. Contudo, a falta dessa comunicação por parte do empregador não impede o reconhecimento da natureza ocupacional da doença, tanto pelo mecanismo do nexa técnico epidemiológico quanto por outros meios de provas, a diante abordados.

Com o objetivo de facilitar a concessão rápida dos benefícios e, ainda, diante do caráter social do seguro acidentário, a norma legal atribui primeiramente ao

empregador a obrigação de expedir a comunicação do adoecimento ocupacional, ficando dispensada, em princípio, a vítima ou seus dependentes da iniciativa do requerimento. Assim, a partir do momento em que surge a “suspeita diagnóstica” de doença relacionada ao trabalho, é dever do empregador e direito do empregado a emissão da CAT. Porém, como já mencionamos, o adoecimento pela Covid-19 pode ser o fato gerador de diversas e sérias consequências jurídicas que se refletem no contrato de trabalho, nos benefícios acidentários, nas ações regressivas promovidas pela Previdência Social, nas diversas indenizações por responsabilidade civil, na Inspeção do Trabalho, no pagamento de indenização de seguros privados que cobrem a morte ou a invalidez permanente, na reação corporativa do sindicato da categoria profissional e, por isso, com receio de tantas repercussões onerosas e diante dos inúmeros questionamentos que a Covid-19 suscita, muitos empregadores não emitem a CAT, procurando impedir a publicidade do sinistro. O legislador, por sua vez, com o objetivo de combater esta subnotificação, instituiu normas visando a facilitar a comunicação da doença ocupacional e ampliar a sua divulgação entre todos os interessados, para que possam tomar as medidas que entenderem cabíveis. Desta forma, no caso de omissão ou resistência do empregador, a CAT também pode ser emitida pelo próprio trabalhador, por seus dependentes, pela entidade sindical competente, pelo médico que o assistiu ou por qualquer autoridade pública, mesmo após vencido o prazo fixado para a comunicação pela empresa. Vale enfatizar que a CAT deverá ser preenchida em todos os casos em que ocorrer doença ocupacional, mesmo que não haja afastamento do trabalho ou incapacidade.

Importante anotar que, assim como a não emissão da CAT pelo empregador, apesar de dificultar, não impede o enquadramento do evento como relacionado ao trabalho perante o Judiciário, a simples

emissão da CAT não significa automaticamente que houve confissão do empregador quanto à ocorrência de doença ocupacional, porquanto a caracterização oficial do infortúnio é feita pela Previdência Social, depois de verificar o liame causal entre a doença e o trabalho exercido. O setor de perícia médica do INSS, nos afastamentos superiores a quinze dias, faz análise técnica para conferência do nexa entre o trabalho e o agravo. Desse modo, o INSS pode ou não caracterizar a doença que acometeu o trabalhador como de natureza ocupacional, após realizar avaliação do alegado nexa causal da patologia com o trabalho. Importa esclarecer que, para enquadramento da doença como ocupacional, não se cogita do elemento subjetivo culpa do empregador ou da vítima. A culpa tem importância no aspecto da responsabilidade civil apreciada na Justiça do Trabalho, mas não é considerada para fins de enquadramento da natureza acidentária perante a Previdência Social. É irrelevante para a caracterização do acidente do trabalho a existência de culpa do segurado ou de seu contratante. Trata-se da aplicação da teoria do risco social, segundo a qual a sociedade arca com o ônus do indivíduo incapacitado, independentemente de quem causou o infortúnio.

### **5.1 Nexa técnico epidemiológico previdenciário – NTEP**

Os profissionais da área da saúde do trabalhador reclamavam da dificuldade de conseguir a emissão da CAT pelo empregador, o que causava uma grande subnotificação, especialmente das doenças ocupacionais. Muitos benefícios eram concedidos pelo INSS como de natureza simplesmente previdenciária, deixando as vítimas sem as vantagens do enquadramento como acidentário. Para combater os efeitos nocivos da subnotificação, foi instituído pela Lei n. 11.430/2006 o nexa técnico epidemiológico, que determina ao INSS o

reconhecimento da doença como de natureza ocupacional, tão somente a partir da constatação da predominância de determinadas doenças em certas atividades econômicas, de acordo com os levantamentos estatísticos oficiais dos últimos anos.

O Fator Acidentário de Prevenção - FAP - que é um multiplicador a ser aplicado sobre as alíquotas da tarificação coletiva por subclasse econômica, incidentes sobre a folha de salários das empresas para custear aposentadorias especiais e benefícios decorrentes de acidentes de trabalho, é calculado a partir da base de dados dos benefícios previdenciários, levando em conta os índices de frequência, gravidade e custo dos acidentes. Além de poder apurar se a atividade que o acidentado exercia tem um grau de risco de acidente do trabalho considerado leve, médio ou grave, pode também verificar se o FAP daquela empresa a coloca num grau de risco acima ou abaixo da média da respectiva atividade econômica. É possível, portanto, obter duas informações relevantes: a do risco inerente, com base no potencial de risco da atividade, e a do risco criado, apurado a partir da sinistralidade específica daquele empregador, ou seja, quando o FAP da empresa estiver acima da média da respectiva atividade econômica. Pela metodologia do FAP, as empresas que registrarem maior número de acidentes ou doenças ocupacionais, pagam mais. Por outro lado, o Fator Acidentário de Prevenção aumenta a bonificação das empresas que registram acidentalidade menor.

## 5.2 Concausa

A Covid-19 pode também ser enquadrada como ocupacional ainda que o trabalho tenha apenas contribuído para o adoecimento, pela conjugação de uma causa laboral com outra causa de natureza extra laboral. Em outras palavras, nem sempre o acidente se

apresenta como causa única e exclusiva da lesão ou doença. Pode haver a conjugação de outros fatores - concausas. Uns podem preexistir ao acidente - concausas antecedentes; outros podem sucedê-lo - concausas supervenientes; por fim, há, também, os que se verificam concomitantemente - concausas simultâneas. Exemplo do primeiro caso é o diabético que venha a sofrer um pequeno ferimento que para outro trabalhador sadio não teria maiores consequências. Mas o diabético falece devido à intensa hemorragia causada. Temos assim uma morte para a qual concorre o acidente associado a um fator preexistente, a diabete. Já os fatores supervenientes verificam-se após o acidente do trabalho ou da eclosão da doença ocupacional. Se de um infortúnio do trabalho sobrevierem complicações como as provocadas por micróbios patogênicos (estafilococos, estreptococos etc.) determinando, por exemplo, a amputação de um dedo ou até a morte, estaremos diante de uma concausa superveniente. As causas concomitantes, por sua vez, coexistem ao sinistro. Concretizam-se ao mesmo tempo: o acidente e a concausa extra laborativa. O exemplo típico é a disacusia (PAIR), da qual é portador um tecelão de cinquenta anos. A perda auditiva é consequência da exposição a dois tipos de ruído concomitantes: o do ambiente do trabalho, muitas vezes elevado durante vinte ou trinta anos, e, durante o mesmo tempo, o do fator etário (extra laborativo): concausa simultânea.

Desde os primeiros relatos de contaminação da Covid-19, o conhecimento das complicações decorrentes de comorbidades agravantes e possíveis sequelas dessa doença aumentou substancialmente.

O primeiro critério a ser considerado para definição da concausalidade é a modificação da história natural da doença, aquilo que o próprio conceito chama de curso natural do resultado de

uma lesão ou doença. Assim, quando um determinado agente não levar à modificação da história natural da doença, ou quando forem verificados em seu quadro fatores exclusivamente ligados ao processo natural de envelhecimento, não será considerada a concausalidade.

A doença oriunda de causas múltiplas não perde o enquadramento como patologia ocupacional, se houver pelo menos uma causa laboral que contribua diretamente para o seu aparecimento ou agravamento. Desse modo, a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que haja contribuído diretamente para o adoecimento, ou seja, para que haja o reconhecimento da concausa, é imprescindível constatar a contribuição de algum fator causal de natureza ocupacional, sendo necessário apenas que a causa laboral contribua diretamente para a doença, mas não que contribua decisivamente. Na Previdência Social, portanto, basta que o trabalho tenha contribuído diretamente para ensejar o enquadramento do evento como de natureza acidentária, independentemente do grau dessa contribuição. Se o trabalho atuou como concausa, é o suficiente para o pagamento integral dos benefícios acidentários previstos na Lei n. 8.213/1991, em sintonia com os objetivos sociais do seguro. Na esfera previdenciária, não há interesse algum em mensurar a intensidade da participação de cada fator concausal. Por outro lado, na seara da responsabilidade civil, o grau da contribuição do trabalho como fator concausal nos acidentes ou nas doenças ocupacionais deve ser considerado, gerando repercussões no arbitramento dos valores indenizatórios.

### 5.3 Contaminação acidental

Outra hipótese de possível enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional surgirá quando

ocorrer a “contaminação acidental do empregado no exercício da sua atividade”, como previsto na supracitada Lei n. 8.213/1991. Essa hipótese ocorre com frequência para o pessoal que atua na área de saúde ou que tenha contato com pacientes, materiais ou objetos utilizados por pacientes infectados.

Cabe destacar que a Previdência Social já tem rotina bem assentada para enquadramento de diversas doenças como de natureza ocupacional, nas hipóteses de contaminação.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As diferenças dos direitos conferidos às vítimas, especialmente pelas modificações promovidas pela Emenda Constitucional n. 103/2019, deverão gerar muitos recursos administrativos junto ao INSS ou mesmo ações na Justiça Comum para tentar conseguir o enquadramento do adoecimento como de natureza ocupacional. Assim, quando o segurado discordar do enquadramento da Covid-19 realizado pela Previdência Social, poderá interpor recurso administrativo, isto é, tentar modificar a decisão no âmbito do próprio INSS, antes de ingressar com ação perante o Poder Judiciário. Se a decisão do processo administrativo também o for desfavorável, resta-lhe a possibilidade de ver atendida sua pretensão de enquadramento da natureza ocupacional da doença pela via judicial. Por outro lado, a empresa também poderá recorrer das decisões.

Vislumbra-se, portanto, a continuidade de um cenário de intensas controvérsias e muitos desafios interpretativos até consolidar a jurisprudência de normas transitórias, instituídas para disciplinar relações jurídicas de um período excepcional.

## REFERÊNCIAS

ALVES, H. G. Afastamento por COVID-19 e a MP 927/20. *Genjurídico*, 2020.

- Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/27/afastamentos-covid-19-mp-927-20/>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.
- AMORIM, H. Auxílio Acidente Novas Regras Após a Reforma da Previdência. Saberalei, 2020. Disponível em: <<https://saberalei.com.br/auxilio-acidente/>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.
- MAENO, M. Doenças ocupacionais relacionadas à pandemia de covid-19: fatores de risco e prevenção. Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região: n. 25, 2021.
- NOTA TÉCNICA SEI nº 56376/2020/ME. Disponível em: <[https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei\\_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf](https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf)>. Acesso em: 15 de março de 2021.
- OLIVEIRA, S. G. de. Repercussões do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional.
- SANTOS, F. A. dos; HANNA, S. A. Segurança, saúde e higiene do trabalho em tempos de pandemia mundial: normas regulamentadoras modificadas e revogadas; covid incluída temporariamente rol de doenças ocupacionais. Brazilian Journal of Development, v. 6, n. 11, p. 89167-89180, 2020.
- SILVA, J. A. R. de O. A COVId-19 como doença ocupacional: nexos causal e con-causal. Revista LTr, 2020, novembro: Legislação do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência, v. 11, p. 1364, 2020.