

SUBORDINAÇÃO E RESPONSABILIDADE: UMA ANÁLISE A PARTIR DA CONTAMINAÇÃO DE TRABALHADORES NA PANDEMIA DE COVID-19

Mayara Oliveira da Silva

RESUMO

Este artigo examina a teoria trabalhista da responsabilidade do empregador e sua aplicabilidade durante a pandemia de COVID-19, com ênfase nos serviços não essenciais. O estudo é uma revisão de literatura que analisa a evolução da responsabilidade do empregador em relação a acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, considerando a COVID-19 como uma nova categoria. O objetivo é discutir as implicações da responsabilidade civil objetiva e subjetiva e se são suficientemente abrangentes no âmbito trabalhista, além de investigar o nexo de causalidade e sua relevância na responsabilização pelos danos causados pela contaminação. A pesquisa conclui que, ao impor a presença dos trabalhadores em serviços não essenciais, o empregador criou riscos desnecessários, resultando em uma responsabilidade ampliada e diversa das que são tratadas no direito civil. A metodologia utilizada envolveu a leitura de obras e artigos científicos, permitindo uma análise crítica sobre as peculiaridades da relação de emprego e a importância do princípio da proteção. A pesquisa revela que a teoria trabalhista da responsabilidade é fundamental para garantir a segurança dos trabalhadores, especialmente em contextos de crise sanitária, e sugere a necessidade de uma proteção mais eficaz aos empregados.

Palavras-chave: Teoria Trabalhista da Responsabilidade. COVID-19. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article examines the labor theory of employer liability and its applicability during the COVID-19 pandemic, with an emphasis on non-essential services. The study, a literature review, analyzes the evolution of employer liability concerning work accidents and occupational diseases, considering COVID-19 as a new category. The objective is to discuss the implications of objective and subjective civil liability and to assess whether they are comprehensive enough within labor law. Additionally, it investigates the causal link and its relevance in holding employers liable for contamination-related damages. The research concludes that by requiring workers' presence in non-essential services, employers created unnecessary risks, resulting in expanded liability different from that addressed in civil law. The methodology involved reading books and scientific articles, enabling a critical analysis of the peculiarities of the employment relationship and the importance of the principle of protection. The research reveals that the labor theory of liability is essential to ensuring worker safety, especially in health crisis contexts, and suggests the need for more effective protection for employees.

Keywords: Labor Theory of Liability. COVID-19. Labor Law.

1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais tem sido amplamente debatida no direito brasileiro. Contudo, a aplicação da responsabilidade civil tradicional no direito do trabalho revela limitações significativas, especialmente diante da relação de subordinação e assimetria entre as partes envolvidas. Este artigo propõe uma análise crítica das insuficiências da responsabilidade civil, destacando a necessidade de uma nova abordagem no campo trabalhista, particularmente em tempos de crise sanitária, como a pandemia de COVID-19.

O objetivo deste estudo é demonstrar que a responsabilização do empregador no âmbito trabalhista não deve se basear nos moldes da responsabilidade civil, mas sim no vínculo jurídico estabelecido, marcado pelo poder diretivo e pela subordinação do empregado. Tais elementos reforçam a ideia de que o risco à saúde do trabalhador deve ser considerado intrínseco à própria relação de trabalho, especialmente quando o empregador impõe a prestação de serviços em atividades não essenciais, expondo o trabalhador a riscos desnecessários.

Ao longo do artigo, serão discutidos conceitos de responsabilidade civil objetiva e subjetiva, nexos de causalidade e as modalidades da teoria do risco. A pesquisa destaca, ainda, a relevância de uma teoria trabalhista da responsabilidade que considere o desequilíbrio de poder entre empregador e empregado e proponha uma proteção mais efetiva ao trabalhador e qual é a aplicabilidade dessa nova teoria nos casos de contaminação do empregador por Covid-19, durante a pandemia.

2 A EVOLUÇÃO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS NO BRASIL

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais sempre foram temas centrais no direito do trabalho, desempenhando um papel crucial nas primeiras legislações trabalhistas ao redor do mundo. Sendo assim, relata-se que desde a Revolução Industrial, quando as condições de trabalho precárias e a exploração da mão de obra começaram a gerar um número significativo de acidentes e doenças ligadas ao ambiente laboral, surgiu a necessidade de criar mecanismos legais que protegessem os trabalhadores. Para tanto, o direito do trabalho, então, foi moldado para estabelecer regras de proteção, buscando garantir a saúde, segurança e integridade física dos empregados.

Nesse cenário, as primeiras normas trabalhistas tinham como foco a prevenção e a reparação dos danos causados aos trabalhadores, reconhecendo que, em virtude da sua posição de vulnerabilidade e da relação de subordinação com o empregador, era essencial a criação de leis específicas para equilibrar essa assimetria. Dito isso, destaca-se que países como a Alemanha e a Inglaterra foram pioneiros na elaboração de normas voltadas à proteção dos trabalhadores, especialmente no que tange à responsabilidade do empregador por acidentes e doenças derivadas da execução de suas atividades.

Com o passar do tempo, o conceito de doença ocupacional foi ampliado, reconhecendo-se que não só os acidentes, mas também as condições ambientais e o estresse no trabalho poderiam afetar a saúde dos empregados. Assim, esse tema continuou a evoluir, e as legislações nacionais e internacionais passaram a estabelecer padrões mínimos de segurança, garantindo uma maior responsabilização dos empregadores e uma maior proteção aos trabalhadores.

No Brasil, a responsabilidade do empregador por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais passou por diversas evoluções legislativas, jurisprudenciais e doutrinárias. Todas essas mudanças são reflexos diretos de um longo processo de debates e transformações

paradigmáticas no âmbito trabalhista, as quais ampliaram, de forma significativa, o entendimento sobre responsabilidade do empregador face às adversidades laborais. Nesse viés, alguns marcos são destacáveis.

O artigo 12 do Decreto n.º 24.637, de 10 de julho de 1934, estabelecia que a indenização acidentária eximia a responsabilidade civil do empregador na ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Essa exoneração era justificada, sobretudo, pela concepção de que o pagamento do seguro acidentários era suficientemente abrangente para cobrir todos os riscos inerentes aos acidentes de trabalho. Assim, conforme diz Sebastião Geraldo de Oliveira, “ficava a impressão de que o recebimento dos benefícios acidentários mais a indenização suportada pelo empregador implicaria dupla reparação pelo mesmo motivo, caracterizando a combatida figura do *bis in idem*.”¹

Ocorre que essa interpretação era restrita e insuficiente no contexto trabalhista, uma vez que havia uma clara distinção entre os liames de causalidade que justificavam a indenização acidentária e a responsabilidade civil do empregador. Enquanto a primeira se baseava na responsabilidade objetiva, sendo concedida automaticamente em razão da ocorrência do acidente ou da doença, sem levar em conta a culpa do empregador ou a extensão do dano, a responsabilidade civil exigia, naquele contexto, a análise da culpa ou dolo e a comprovação do nexo causal direto entre a conduta do empregador e o prejuízo sofrido pelo empregado.

Ademais, o valor recebido pela indenização acidentária frequentemente não era suficiente para cobrir os danos sofridos pelo empregado, porquanto a quantia do benefício era padronizada, não permitindo a avaliação da gravidade dos prejuízos causados. Exemplifica-se essa insuficiência nos casos de lesões graves ou permanentes, uma vez que a indenização acidentária não contemplava plenamente a perda de capacidade laboral, o sofrimento moral e os impactos de longo prazo na vida do trabalhador. Diante dessa realidade, a pressão popular por uma legislação que reconhecesse o direito de acumular as indenizações se intensificou, acarretando mudanças do cenário jurídico.

Em continuidade, o artigo 31 do Decreto-Lei n.º 7.036, de 10 de novembro de 1944 trouxe um considerável avanço ao reconhecer a responsabilidade civil do empregador mediante a comprovação de dolo. Este foi o primeiro instrumento legal a prever a cumulação de indenizações para o empregado acidentado ou acometido por doença ocupacional, o que provocou calorosos debates jurídicos, por um lado, os empregadores defendiam a aplicação do *bis in idem*; por outro, trabalhadores e sindicatos consideravam o avanço legislativo insuficiente e argumentavam que a discussão deveria evoluir para incluir, além do dolo, a culpa do empregador na configuração da responsabilidade civil.

Dada a evidente insuficiência de se caracterizar a responsabilidade civil do empregador exclusivamente pela comprovação de dolo, e com a intensificação dos debates sobre a questão, tornou-se claro que a proteção aos trabalhadores necessitava de um escopo mais amplo, foi julgado pelo Supremo Tribunal Federal o Recurso Extraordinário n.º 49.462, o qual abordou a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e o STF inicialmente decidiu que, em casos de dolo (intenção deliberada de causar dano) do empregador, a responsabilidade civil poderia ser exigida independentemente dos benefícios acidentários oferecidos pelo sistema previdenciário.

Posteriormente, essa interpretação foi ampliada para casos que envolviam culpa grave (negligência ou imprudência extrema) do empregador. Essa decisão trouxe um alívio significativo para os trabalhadores, assegurando que pudessem buscar indenizações adicionais além dos benefícios previdenciários, quando o empregador demonstrasse comportamento doloso ou gravemente negligente.

¹OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.94.

Porém, apesar de ser considerado um marco jurisprudencial notório para ampliação dos direitos dos trabalhadores, especialmente ao permitir a cumulação de indenizações civis com benefícios acidentários em casos de dolo ou culpa grave do empregador, ainda não era suficientemente abrangente. Isso porque, essa proteção se limitava a situações em que havia uma conduta grave por parte do empregador, ou seja, o dolo ou a culpa grave o que acabava excluindo casos em que o acidente de trabalho ou a doença ocupacional ocorria por negligência comum ou imprudência não caracterizada como grave. Nesse sentido, muitos trabalhadores ainda ficavam desprotegidos e sem acesso a uma compensação justa.

Ademais, a Constituição de 1988, marcou um avanço histórico na proteção dos direitos trabalhistas no Brasil, inclusive no que diz respeito ao tratamento da responsabilidade civil do empregador. Em 1987, durante a Assembleia Nacional Constituinte, houve um amplo debate acerca da proteção aos trabalhadores, demonstrando que as legislações vigentes, embora representassem um avanço na proteção dos trabalhadores, ainda se mostravam insuficientes para assegurar uma responsabilização justa do empregador em casos de acidente de trabalho e doença ocupacional.

A inclusão do Art. 7º, Inciso XXVIII, na nova Constituição, estabeleceu que o seguro contra acidentes de trabalho não exclui a indenização em casos de dolo ou culpa do empregador. Esse dispositivo ampliou significativamente o campo da responsabilidade civil, superando o entendimento anterior da Súmula nº 229 do STF, que exigia culpa grave para a cumulação de indenizações. A partir de então, a Constituição passou a reconhecer a responsabilidade do empregador mesmo em casos de culpa leve, assegurando uma proteção mais abrangente para os trabalhadores.

Por sua vez, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ratifica a concepção de que o pagamento de benefícios pela Previdência Social não exige a responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, além de pacificar o entendimento de que o empregador pode ser responsabilizado em qualquer grau de culpa, seja por negligência, imprudência ou imperícia em relação às normas de segurança e saúde do trabalho. Esse aspecto da lei amplia a proteção dos trabalhadores, garantindo que qualquer falha do empregador, que resulte em danos à saúde ou à integridade física do trabalhador, possa ser objeto de indenização.

Sendo assim, destaca-se que um dos principais avanços dessa lei foi a pacificação do entendimento de que a responsabilidade civil do empregador é autônoma em relação à responsabilidade previdenciária. Antes dessa legislação, havia debates sobre a exclusividade do direito previdenciário em casos de acidentes de trabalho, o que muitas vezes resultava em trabalhadores prejudicados ao não conseguirem obter reparações civis além dos benefícios previdenciários.

Continuamente, a Súmula nº 341 do STF, editada em 30 de setembro de 2009, trouxe uma mudança paradigmática ao consagrar o princípio da presunção de culpa do empregador em casos de acidentes de trabalho, impactando de forma significativa a forma como esses casos passaram a ser julgados no Brasil. Com a edição da Súmula, o STF estabeleceu que, em casos de acidente de trabalho, presume-se a culpa do empregador, invertendo o ônus da prova que, até então, recaía sobre o trabalhador, o qual além de comprovar a ocorrência do acidente, precisava demonstrar que o empregador havia agido de forma negligente, imprudente ou imperita para ser indenizado. Com essa mudança o empregador passa a ter que demonstrar que não teve culpa no acidente para se eximir da responsabilidade.

Essa presunção de culpa é particularmente relevante em atividades que, por sua natureza, expõem os trabalhadores a riscos acentuados, como é o caso de indústrias pesadas, onde o manuseio de maquinário perigoso é rotina, ou em atividades que envolvem trabalho em altura ou em ambientes insalubres, o risco de acidentes é inerente à função desempenhada.

Nessas situações, a Súmula nº 341 serve como uma proteção adicional, reconhecendo que, mesmo com medidas de segurança, o risco não pode ser completamente eliminado e, portanto, o empregador deve ser responsabilizado de forma objetiva.

A responsabilidade objetiva, consolidada pela Súmula nº 341, baseia-se no entendimento de que certas atividades econômicas impõem um risco tão elevado aos trabalhadores que a simples exposição a esse risco é suficiente para gerar a obrigação de indenizar, independentemente de culpa. Isso se alinha com a doutrina do risco criado, que é um desdobramento do princípio geral da responsabilidade civil.

A aplicação da teoria do risco em casos de acidentes de trabalho significou um avanço na proteção dos direitos dos trabalhadores, porquanto elimina a necessidade de comprovar a culpa do empregador, tornando essa abordagem particularmente importante em um contexto de maior vulnerabilidade do trabalhador, que, muitas vezes, não possui os meios necessários para reunir provas suficientes de negligência ou imprudência do empregador.

Dado o exposto, observa-se que existem fortes indicativos de uma tendência jurisprudencial, legislativa e doutrinária de que a responsabilização do empregador seja de natureza objetiva. Nesse mesmo sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira introduz “Atualmente, o fundamento para indenização decorrente do acidente do trabalho oscila entre responsabilidade subjetiva e a teoria do risco, com crescente força gravitacional atraindo o entretenimento para a responsabilidade de natureza objetiva”².

Sendo assim, o debate sobre a responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais tem ganhado relevância no cenário jurídico. Porém, apesar dos avanços, ainda persistem desafios significativos para efetiva proteção do empregado frente às adversidades laborais. Nesse sentido, é crucial reconhecer que as relações trabalhistas possuem uma dinâmica e princípios próprios, os quais devem ser considerados no desenvolvimento e criação das normas que as regulamentam. Isso significa que a sistemática do direito civil não pode ser transportada para o direito do trabalho de forma simplória, porquanto não se demonstra suficiente e compatível.

Acrescido a isso, é importante reconhecer que o direito civil pressupõe igualdade entre as partes envolvidas, enquanto o direito do trabalho parte da concepção de uma disparidade intrínseca entre empregador e empregado, sendo esse último considerado parte hipossuficiente na relação. Essa desigualdade típica impõe a necessidade de uma proteção adicional ao trabalhador, inclusive no que tange a responsabilidade civil do empregador que, mesmo quando de natureza objetiva, não abrange, de maneira satisfatória as peculiaridades da esfera trabalhista.

Insta salientar, por fim, que a aplicação da teoria do risco, que fundamenta a responsabilidade objetiva, representa um avanço notável, mas ainda não é suficiente para lidar com a complexidade das relações laborais, já que a natureza do vínculo empregatício demanda um tratamento normativo que vá além da mera aplicação de conceitos oriundos do direito civil. Tal concepção será melhor debatida e aprofundada nos tópicos seguintes.

3 ANÁLISE DO ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELA CONTAMINAÇÃO DO EMPREGADO DURANTE A PANDEMIA

A COVID-19 é uma doença respiratória infecciosa, causada pelo vírus SARS-CoV-2, que surgiu na cidade de Wuhan, na China, no final de 2019. Devido à elevada capacidade de transmissão do SARS-CoV-2, aliada à escassez de informações científicas sobre a doença, no início da pandemia, e à ausência de tratamentos efetivos para seu controle, a COVID-19 se

²OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.275.

disseminou rapidamente, em escala global. Dado o cenário, em março de 2020, foi declarada a pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

A situação sanitária não ficou adstrita apenas ao campo da saúde global, impactando diretamente o setor trabalhista, o que gerou uma série de desafios e questões jurídicas que demandaram regulamentação e estratégias para o enfrentamento da crise. Nesse contexto, a pandemia evidenciou questões cruciais sobre a responsabilidade dos empregadores na prevenção e no combate à disseminação do vírus no ambiente de trabalho, bem como na prevenção da contaminação dos trabalhadores. Sendo assim, o empregador, no exercício de seu poder diretivo, deveria adotar as melhores escolhas para assegurar a proteção e bem-estar de seus empregados, bem como garantir um ambiente de trabalho seguro.

Neste tópico, será abordada a questão da responsabilidade do empregador em relação à contaminação do empregado, durante o desempenho de suas atividades laborais. Por ser um tema complexo e multifacetado, sobretudo por se tratar de um contexto tão disruptivo quanto uma pandemia, faz-se importante a compreensão dos reflexos do enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional, além dos diferentes tipos de responsabilidade civil e de outros conceitos fundamentais sobre o tema.

3.1 ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Inicialmente, deve-se estabelecer os principais marcos para a caracterização da Covid-19 como doença ocupacional e quais foram as repercussões disso. Em março de 2020, foi editada a Medida Provisória n.º 927, que estabelecia medidas para o combate do estado de calamidade ocasionado pela Covid-19 e, em seu art. 29, consolidou o entendimento de que “os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.”³. Nesse sentido, constata-se que havia uma possibilidade remota para ressarcimento dos danos causados pela contaminação por Covid-19, exigindo-se prova contundente de que a transmissão do vírus se deu em seu ambiente de trabalho.

Após ferrenhas críticas, no dia 29 de abril de 2020, em controle de constitucionalidade, o STF suspendeu a eficácia do art. 29 da MP n.º 927, instituindo o ônus de comprovar o nexo de causalidade ao empregador, com a finalidade de amparar os trabalhadores e garantir a efetiva responsabilidade ao causador do dano. Assim, o Supremo entendeu que o artigo 29 era contrário à proteção da saúde e da dignidade humana, especialmente para trabalhadores que estavam mais expostos ao risco de contaminação.

Diversas foram as discussões em torno da decisão do STF, por um lado alguns defendiam e concordavam com a inconstitucionalidade da medida e, por outro, existiam os que julgavam a decisão do supremo ilegítima. Conforme verbalizam Mônica Furtado Pinheiro Chagas e Marcelo Pinheiro Chagas (2023), não há razoabilidade na presunção do nexo de causalidade entre a Covid-19 e o ambiente laboral, tendo em vista que a doença não é típica de nenhuma profissão, como ocorre nas doenças profissionais, podendo atingir diferentes grupos de pessoas.⁴

Em contrapartida, Oliveira (2023) considera acertada a decisão do STF, argumentando que era justificável o temor dos autores das Ações Diretas de

³BRASIL. Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (COVID-19). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas>. Acesso em: 15. out. 2024.

⁴CHAGAS, Marcelo Pinheiro; CHAGAS, Monica Furtado Pinheiro. *Pandemia da Covid-19: (Im)possibilidade de reconhecimento como doença ocupacional*. In: SILVA, João (Org.). *Novas fronteiras jurídicas*. São Paulo: Editora Jurídica, 2023. p. 350.

Inconstitucionalidade, já que o dispositivo estabelecia uma presunção contrária ao enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional. Por essa razão, acabava sobrecarregando a vítima com o ônus probatório de comprovar o nexo de causalidade.⁵ Fato é que, a decisão do STF foi fundamental para o avanço na responsabilização do empregador nos casos de contaminação de seus subordinados. Porém, esclarece-se que o nexo de causalidade ainda era necessário para caracterização da responsabilidade do empregador, porém o trabalhador não ficava com esse ônus.

Em continuidade, no dia 1.º de setembro de 2020, o Ministério da saúde publicou a portaria 2.039/2020, que inseriu a Covid-19 no capítulo das doenças infecciosas e parasitárias. Contudo, devido à repercussão negativa do ato, no dia seguinte, a portaria n.º 2.345/2020 revogou a anteriormente citada. Apenas no final de dezembro de 2023 que a Covid-19 foi enquadrada oficialmente na Parte II, da lista A da LRDR (Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho).

Assim sendo, observa-se que o enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional é marcado por controvérsias, mas foi muito importante, pois significou o acesso à benefícios de natureza acidentária que são mais vantajosos que aqueles recebidos quando a doença não se relaciona à labor. Ademais, o valor da aposentadoria por incapacidade permanente que decorre de acidente do trabalho ou doença ocupacional é maior que aquela devida em acidentes ou doenças comuns. Há, ainda, impacto no valor inicial da pensão por morte, na continuidade do depósito do FGTS, durante todo o afastamento e no direito à estabilidade, pelo prazo de doze meses após o retorno ao trabalho. Essas são algumas das consequências positivas para o empregado com o enquadramento da Covid-19 como de natureza ocupacional.

3.2 CONCEITOS DE RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA E SUA APLICABILIDADE

Segundo Oliveira, “Pela concepção clássica da responsabilidade civil subjetiva, só haverá obrigação de indenizar o acidentado se restar comprovado que o empregador teve alguma culpa no evento, mesmo que de natureza leve ou levíssima.”⁶ Nesse mesmo sentido, em sua monografia, Nilson Amaral destaca a concepção trazida por Manhabusco e Manhabusco, citados por Melo, a qual propõe que a teoria subjetivista seja baseada na ideia do agente como fundamento para a obrigação de reparar os danos causados. Logo, nos casos em que a culpa não é demonstrada, os prejuízos ficam ao encargo da vítima.⁷

Assim sendo, observa-se que a natureza da atividade desempenhada não gera, de forma automática, a responsabilização do empregador, já que essa tem como base “o comportamento desidioso do patrão que atua de forma descuidada quanto ao cumprimento das normas de segurança, higiene ou saúde do trabalhador, propiciando pela sua incúria, a ocorrência do acidente ou da doença ocupacional.”⁸

Dado o panorama, é importante destacar que “A indenização dos danos decorrentes da Covid-19 terá como suporte principal a responsabilidade subjetiva, ou seja, deverá a vítima

⁵OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p. 710.

⁶OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.110.

⁷AMARAL, Nilson. *A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho*. 2012. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Presidente Antônio Carlos, Barbacena, 2012. p. 43.

⁸OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.110.

comprovar a culpa do empregador, de qualquer grau, para conseguir reparação.”⁹ Inclusive, Nilson Amaral, ao citar Oliveira conforme mencionado por Dal Col, apresenta a ideia de que “o sistema da culpabilidade subjetiva, é ainda, o mais coerente para fins de reparação de danos, sobretudo quando estabelecido no país um sistema de previdência social, que repara objetivamente o acidente, funcionando como seguro contra a infortunística.”¹⁰

Cumprido salientar que a Súmula nº 341 do STF, evidenciada no capítulo anterior, ao presumir a culpa do empregador em casos de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, trouxe certo alívio para o trabalhador, já que, com a inversão do ônus da prova, o empregador, para se eximir da responsabilidade, passa a ter que demonstrar que o fato danoso não ocorreu por sua culpa ou dolo.

Além disso, o relator do Recurso Especial nº 49.462, do STF, Ministro Antônio Gonçalves de Oliveira, destacou que, além do dolo, a negligência grave e a omissão consciente do empregador, que expõe o empregado a riscos e acidentes, são equiparadas ao dolo. Dessa forma, a ação de direito comum é admitida nesses casos, uma vez que a falta grave do empregador pode ser considerada equivalente ao dolo previsto no art. 31 da Lei de Acidentes. Assim sendo, foi consolidado o entendimento de que a reparação civil é devida em casos de dolo e culpa grave.¹¹

De maneira semelhante, Cavaliere Filho conclui que, existem duas indenizações por acidente de trabalho autônomas e cumuláveis: a acidentária, fundamentada no risco integral e deve ser requerida ao INSS, e a indenização comum, que é ilimitada e pode ser exigida quando o acidente de trabalho ou doença ocupacional ocorre por culpa ou dolo do empregador.¹² Pelo exposto, torna-se claro que a vítima de acidente do trabalho ou doença ocupacional faz jus a cumulação das duas indenizações, sendo superada a concepção defendida por Dal Col, acima exposta.

Em continuidade, afirma Sebastião Geraldo de Oliveira, “cabe a reparação do dano ocorrido tão somente pelo risco da atividade, se estiver presente o nexo causal”.¹³ Essa abordagem caracteriza a aplicação da responsabilidade objetiva, que não exige a comprovação de culpa ou dolo por parte do empregador, prescindindo apenas que se estabeleça o nexo de causalidade entre o dano sofrido e a atividade desempenhada pelo empregado. Logo, evidencia-se que o foco da responsabilidade objetiva é garantir o acesso do trabalhador a uma compensação mais justa quando o dano está diretamente relacionado às suas funções, especialmente em atividades com riscos elevados.

Porém, a aplicabilidade da responsabilidade objetiva no direito do trabalho ainda é um tema controverso na doutrina e jurisprudência. Martins, conforme citado por Stoco, defende que o parágrafo único do art. 927 do Código Civil não é compatível com a legislação trabalhista e, portanto, não deve ser aplicável. Isso pois, a responsabilidade objetiva por acidentes de trabalho foi transferida à esfera previdenciária, com o empregador responsável pelo seguro. Porém, isso não exclui sua responsabilidade em casos de dolo ou culpa (art. 7º, XVIII, da CF). Ademais, o direito comum é apenas uma fonte subsidiária do direito do trabalho, e não havendo omissão na legislação trabalhista, não se aplica o Direito Civil.¹⁴

⁹OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.744.

¹⁰AMARAL, Nilson. *A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho*. 2012. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Presidente Antônio Carlos, Barbacena, 2012. p. 47.

¹¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Especial nº 49.462. Relator: Min. Antônio Gonçalves de Oliveira. Brasília, 15 mar. 2001.

¹²CAVALIERI FILHO. *Programa de responsabilidade civil*. São Paulo: Atlas, 2023. p. 142.

¹³OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.744

¹⁴STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 635.

Em contrapartida, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, procurador do Ministério Público do Trabalho, argumenta que a responsabilidade objetiva é uma forma válida de melhorar a condição social do trabalhador, levando em consideração a interpretação sistemática e teleológica dos princípios da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho. Nesse sentido, observa-se que essa perspectiva permite que a indenização por danos morais e materiais, mesmo decorrente de acidente de trabalho, seja recebida em conformidade com o caput do art. 7º da Constituição Federal.¹⁵

Apesar da divergência de posicionamentos, em 2020, o Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou o Tema n.º 932, afirmando que o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A tese de repercussão geral estabeleceu que é constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, quando especificado em lei ou quando a atividade desenvolvida apresentar exposição habitual a risco especial que implique ônus maior ao trabalhador do que aos demais membros da coletividade.¹⁶

Acrescenta-se, ainda, que alguns doutrinadores possuem ideias mais extremas acerca da aplicação da responsabilidade objetiva na seara trabalhista. Na concepção de Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida (2010), o Direito do Trabalho é pioneiro na adoção da teoria do risco integral do empregador, já que está inserido na lógica do direito social e de uma visão social de Estado. Nesse viés, essa perspectiva não admite a defesa de uma responsabilidade subjetiva em nenhuma hipótese, pois a regra do art. 2º do Direito do Trabalho, fundamentada na noção de proteção, é clara e inequívoca.¹⁷

Em contrapartida, Felipe Almeida Maltez (2009) defende que não se deve responsabilizar objetivamente o empregador por qualquer acidente sofrido pelo empregado, pois compromete a viabilidade da relação de trabalho. Portanto, para o autor, a responsabilidade do empregador deve se restringir às condições inseguras para o trabalhador, como falha na prevenção, excesso de jornada, ou inobservância de regras de ergonomia e segurança.¹⁸

Conclui-se, assim, que a responsabilidade objetiva está baseada, essencialmente, na natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador, enquanto a responsabilidade subjetiva está fundamentada nas ações ou omissões do empregador, sendo que ambas são aplicáveis, apesar da teoria subjetivista ainda ser tida como regra. Outrossim, nota-se uma crescente aceitação da incidência da Teoria do Risco no viés trabalhista, sobretudo quando a execução da atividade é notadamente arriscada.

3.3 MODALIDADES DA TEORIA DO RISCO E SUA ABRANGÊNCIA NA RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR POR CONTAMINAÇÃO DO EMPREGADO PELA COVID-19

Com a Responsabilidade Objetiva, surgiram diversos desdobramentos com o intuito de delimitar a abrangência de sua aplicação. Sendo assim, embora existam outras modalidades, destaca-se as mais pertinentes à temática deste artigo, quais sejam, Teoria do risco excepcional; do risco-proveito; risco integral e do risco criado.

¹⁵GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho no contexto dos direitos humanos fundamentais e responsabilidade civil do empregador*. Revista de Direito do Trabalho, n. 136, 2009. p. 70.

¹⁶BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 828.040/DF. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em: 05 dez. 2011. Publicado em: 13 fev. 2015. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/14479>. Acesso em: 30 set. 2024.

¹⁷SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. *Responsabilidade civil e acidentária do empregador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

¹⁸GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho no contexto dos direitos humanos fundamentais e responsabilidade civil do empregador*. Revista de Direito do Trabalho, n. 136, 2009.

Inicialmente, Sebastião Geraldo de Oliveira propõe que “a teoria o risco excepcional justifica o dever de indenizar, independentemente da comprovação de culpa, sempre que a atividade desenvolvida pelo lesado constituir-se em risco acentuado ou excepcional pela sua natureza perigosa”¹⁹. Logo, percebe-se que essa modalidade abrange atividades que possuem um nível muito alto de perigo, como por exemplo, aquelas associadas à operação de usinas nucleares.

Por sua vez, a teoria do risco-proveito tem como base a concepção de que, aquele que tira vantagem, sobretudo econômica, com a exploração de determinada atividade, deve arcar com os eventuais danos decorrentes de sua prática. Nessa linha de raciocínio, conforme Lima (2006), os partidários da teoria defendem que quem se beneficia de uma atividade danosa deve arcar com os danos que dela resultam, independentemente da conduta culposa do agente causador.²⁰

Em continuidade, a teoria do risco integral se pauta na lógica de que determinadas atividades, pela altíssima periculosidade, demandam um tratamento jurídico excepcional, sendo que a responsabilização, nesses casos, não pode ser mitigada pelas excludentes tradicionais. Sobre a temática, Cavalieri Filho discute que essa teoria representa uma forma extrema da teoria do risco e fundamenta o dever de indenizar, mesmo nos casos em que a culpa é exclusiva da vítima, de um terceiro ou ocorre devido a força maior.²¹ Assim sendo, extrai-se que a teoria do risco integral é a mais restritiva dentre as demais, abrangendo casos muito excepcionais.

Por fim, entende-se pela teoria do risco criado que, se determinada atividade é posta em prática, aquele que cria um risco deve ser responsabilizado objetivamente pelos danos causados a outrem. Sobre essa temática, Caio Mário da Silva Pereira expõe que aquele que cria um perigo, devido a atividade que coordena, deve arcar com a reparação dos danos que causar a outrem, exceto se comprovar a adoção de todas as medidas necessárias para evitá-los. Sendo assim, a teoria do risco criado, segundo o autor, expande o conceito de risco proveito e aumenta os encargos do agente, representando uma vantagem à vítima, que não precisa demonstrar que o dano resultou de uma vantagem ou benefício obtido pelo causador do dano.²² Nessa perspectiva, a teoria do risco criado é considerada a mais compatível com os preceitos do direito do trabalho para a responsabilização do empregador por acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, tendo em vista que decorre objetivamente pela produção do risco.

No âmbito legislativo e jurisprudencial, a teoria do risco foi incorporada de maneira explícita no Código Civil de 2002, especificamente no parágrafo único do artigo 927. Esse dispositivo legal estabelece a responsabilidade objetiva em situações em que a atividade exercida pelo agente oferece, por sua própria natureza, riscos aos direitos de terceiros, independentemente de culpa.²³

Porém, ainda pairavam dúvidas acerca da aplicabilidade do dispositivo no âmbito trabalhista, no que diz respeito à responsabilização do empregado por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Para a pacificação do tema, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a

¹⁹OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.137.

²⁰BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2006. p. 256.

²¹FILHO, Sergio C. *Programa de Responsabilidade Civil*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559775217/>>. Acesso em: 03 out. 2024.

²²PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Responsabilidade civil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1992. p. 24.

²³BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Código Civil*. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> . Acesso em: 22 out. 2024.

repercussão geral da questão no Recurso Extraordinário nº 828.040-DF, discutindo a natureza da responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho.

Assim, em 2019, após extensos debates, o Plenário do STF estabeleceu que a responsabilização objetiva do empregador é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, tanto nos casos especificados em lei quanto nas atividades promovida pelo empregador que resultem em riscos especiais que acarretem ônus maior para o trabalhador em comparação aos demais membros da coletividade.²⁴

Mediante o exposto, evidencia-se que a aplicabilidade da teoria do risco está em ascensão no âmbito do direito trabalhista, especialmente quando se trata de acidente do trabalho e doença ocupacional. Outrossim, cada vez mais se vislumbra a aplicação da responsabilidade objetiva, tirando dela o “*status*” residual.

Dado o panorama, passa-se a analisar a abrangência da teoria do risco na responsabilização do empregador por contaminação do empregado pela Covid-19, durante a pandemia. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira “A indenização dos danos decorrentes da Covid-19 terá como suporte principal a responsabilidade subjetiva, ou seja, deverá a vítima comprovar a culpa do empregador, de qualquer grau, para conseguir a reparação. Constatando-se o dano, o nexo causal e o comportamento culposos do empregador, impõe-se o deferimento da indenização”.²⁵

Contudo, ainda que a responsabilidade subjetiva seja a regra, existe a possibilidade de aplicação da chamada teoria do risco nos casos de contaminação do empregado, nessa lógica, expõe Oliveira que “é possível o deferimento de indenização a vítima da Covid-19 ocupacional, quando o trabalho por ela desempenhado for considerado atividade de risco para o coronavírus, em comparação com os demais membros da sociedade.”²⁶

Cabe salientar, portanto, que a responsabilidade civil objetiva, apesar de aplicável, ficou adstrita aos casos que envolvem atividades com risco especial, tornando-a extraordinária. Para fins de aprofundamento, destaca-se a Pirâmide do Risco Ocupacional para a Covid-19, proposta pela Agência Especializada dos Estados Unidos, conforme apresentado por Oliveira. A classificação dos riscos de exposição é dividida em quatro categorias:

1. **Risco de exposição muito alto:** Inclui trabalhadores com alto potencial de exposição a fontes conhecidas ou suspeitas de COVID-19 durante procedimentos médicos e laboratoriais. Profissionais como médicos, enfermeiros e pessoal de saúde envolvidos em procedimentos que geram aerossóis estão nesta categoria.
2. **Alto risco de exposição:** Abrange aqueles que têm alto potencial de exposição a COVID-19, como assistentes médicos e trabalhadores de transporte médico que transportam pacientes conhecidos ou suspeitos de COVID-19.
3. **Risco de exposição média:** Inclui trabalhos que requerem contato frequente com pessoas que podem estar infectadas, mas que não são conhecidas como portadoras do vírus, como trabalhadores em escolas e ambientes de trabalho com alta densidade populacional.
4. **Menor risco de exposição:** Engloba trabalhos que não requerem contato com pessoas conhecidas como infectadas ou com o público em geral, representando a menor possibilidade de exposição ao vírus.²⁷

²⁴BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828.040-DF. Julgado em: 2019. Disponível em: < <https://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 30 set. 2024.

²⁵OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.745.

²⁶OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.747.

²⁷OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.748.

Importante esclarecer que, sob o ponto de vista do autor, a lista mencionada não possui caráter exaustivo, devendo ser analisado cada caso concreto, além do acervo probatório produzido nos autos do processo, podendo outras atividades laborais serem enquadradas como geradoras de responsabilidade objetiva. Contudo, mesmo com a natureza exemplificativa da lista, o que se observa na prática, é que a teoria do risco ficou limitada aos serviços que lidam mais diretamente com o vírus, trabalhadores da área da saúde principalmente.

Tais atividades eram evidentemente essenciais durante a pandemia, não havendo dúvidas da natureza do risco de sua prática, não obstante resta o questionamento de como deveria ser atribuída a responsabilização do empregador, que utilizou seu poder diretivo, para obrigar funcionários a exercerem atividades consideradas não essenciais. Nesses casos, a responsabilidade deveria ser mais branda, mesmo diante da exposição do empregado a um risco desnecessário e acentuado?

Para compreender melhor essa questão, frisa-se que, durante a pandemia, muitas foram as atividades classificadas como essenciais, sendo permitidas mediante o cumprimento de medidas de saúde e segurança. Contudo, quando o empregador faz uso de seu poder empregatício para obrigar os funcionários a exercerem atividades não essenciais ele extrapola os limites legais pautados na proteção à saúde e segurança dos empregados. Isso pois, a exposição do trabalhador a um risco evitável, sem considerar medidas alternativas, como por exemplo, trabalho telepresencial ou suspensão temporária, ampara a concepção de que a responsabilização pelos eventuais danos causados não deve ser atenuada.

Além disso, a pandemia alterou o conceito de risco, pois veja-se, o que antes não era considerado uma atividade arriscada passou a ser, simplesmente pela presença do vírus. Por essa razão, durante esse período, qualquer função, mesmo as que historicamente não eram consideradas de alto risco, passou a ter um nível adicional de perigo, pois o fato de estar em um espaço compartilhado com outras pessoas introduziu um novo risco biológico à saúde do trabalhador. Logo, ao exigir a presença física dos trabalhadores em um ambiente de risco elevado, os empregadores assumiram a responsabilidade de garantir a segurança adequada, devendo ser responsabilizados pelos impactos resultantes da exposição ao vírus.

Dado o exposto, paira ainda uma questão: A aplicação da responsabilidade objetiva, baseada na teoria do risco, em todos os casos de contaminação do empregado pela Covid-19, durante a pandemia, seria a solução definitiva e mais assertiva no contexto trabalhista? À primeira vista, essa alternativa parece coerente, porém, uma análise mais detida revela que ela não preenche as lacunas necessárias e, sobretudo, não assegura a proteção adequada ao empregado, conforme os princípios específicos do direito do trabalho. Essa investigação será melhor tratada no último tópico deste artigo.

3.4 O NEXO DE CAUSALIDADE E SUA (IR)RELEVÂNCIA NA RESPONSABILIZAÇÃO DOS DANOS DECORRENTES DA COVID-19

Conceitualmente, Oliveira define que “O nexo causal é o vínculo que se estabelece entre a execução do serviço (causa) e o acidente de trabalho ou doença ocupacional (efeito)”²⁸. Como é sabido, o nexo de causalidade é um ponto comum entre a responsabilidade objetiva e subjetiva e, por isso, é tratado como elemento mais importante na caracterização da responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Tanto é que o autor supracitado enfatiza que “Pode-se afirmar que esse pressuposto é o primeiro a ser investigado, visto que, se o acidente do trabalho ou doença ocupacional não estiverem

²⁸OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.186.

relacionados ao trabalho, é desnecessário, por óbvio, analisar a extensão dos danos, a incapacidade produzida ou a culpa patronal”²⁹

Sob essa perspectiva, extrai-se que há uma supervalorização do liame de causalidade entre o dano e quem o causou, já que vigora a concepção de que ninguém deve responder por dano a que não tenha dado causa”³⁰. Tal centralidade não se expressa apenas doutrinariamente, sendo amparado pelo art. 186, CC que diz “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”³¹ Assim, torna-se imprescindível a apreciação desse conceito para analisar a responsabilidade do empregador.

Várias são as teorias adotadas para precisar o nexo de causalidade nos danos decorrentes dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, porém este artigo se restringe à análise da teoria da causalidade adequada e a do dano direto e imediato, pois são as predominantemente adotadas no âmbito jurídico brasileiro. Nesse contexto, Pablo Stolze conceitua que “A ideia fundamental da doutrina é a de que só há uma relação de causalidade adequada entre o fato e o dano quando o ato ilícito praticado pelo agente seja de molde a provocar o dano sofrido pela vítima, segundo o curso normal das coisas e a experiência comum da vida.”³² Simplificadamente, resume Sebastião Geraldo de Oliveira “Segundo a teoria da causalidade adequada é preciso identificar dentre as condições qual ou quais delas estavam mais aptas a produzir o dano.”³³

Ademais, no que diz respeito à teoria do dano direto e imediato, importante se faz destacar o art. 403, CC, o qual expressa: “Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.”³⁴ Nas palavras de Oliveira, o referido artigo “(...) restringe a indenização aos danos diretos e imediatos, ou seja, busca-se entre as outras condições aquela que representa a causa direta e imediata do dano”³⁵.

Tratando especificamente sobre o contexto pandêmico, é perceptível que a comprovação do nexo causal do dano com o ambiente de trabalho se mostra essencial, tanto na caracterização da responsabilidade subjetiva, quanto na objetiva. Nesse sentido, Oliveira destaca “(...) se não houver relação causal da Covid-19 com o trabalho, restará frustrada qualquer pretensão indenizatória.”³⁶ Dito isso, questiona-se, qual o fundamento traduz a imprescindibilidade de comprovação do nexo de causalidade nos casos de contaminação por Covid-19? Ademais, a comprovação do nexo de causalidade tem a mesma relevância para caracterizar a responsabilidade do empregador no direito do trabalho, assim como ocorre no direito civil?

Para responder essas questões, é importante destacar que, no âmbito do direito civil, o nexo de causalidade é um elemento fundamental para a caracterização da responsabilidade, pois ele estabelece a ligação entre a conduta do agente e o dano sofrido pela vítima. Sem essa

²⁹OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.185.

³⁰OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.185.

³¹ BRASIL. *Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> . Acesso em: 05. out. 2024.

³²GAGLIANO, Pablo Stolze. *Novo curso de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 130

³³OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.188.

³⁴BRASIL. *Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> . Acesso em: 05. out. 2024.

³⁵OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.188.

³⁶OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.728

conexão, não é possível atribuir responsabilidade a alguém por um dano causado. Logo, o nexo de causalidade identifica se o comportamento do agente foi, de fato, a causa do prejuízo experimentado pela outra parte, determinando se há fundamento para exigir reparação.

Observa-se, portanto, que o nexo de causalidade faz total sentido dentro da lógica das relações civis, já que ocorrem, em regra, entre partes consideradas juridicamente iguais, ou seja, com autonomia e poder de barganha equiparados. Por essa razão, em situações assim, é justo e adequado exigir que a vítima prove que o dano sofrido decorreu diretamente da conduta do outro, estabelecendo uma relação de causalidade clara entre o ato e o prejuízo, pois essa exigência busca assegurar que a reparação seja justa, responsabilizando o agente apenas quando sua conduta tiver efetivamente causado o dano. No entanto, no direito do trabalho, essa lógica não se aplica de forma adequada, uma vez que a relação trabalhista é marcada por uma disparidade intrínseca de poder e condições, o que será detalhado durante todo o tópico 3 deste artigo.

Caminhando para o desfecho do tópico, enfatiza-se que, na maioria dos casos de contaminação do trabalhador pelo CoronaVírus, é impossível determinar com precisão a origem da infecção. Sendo assim, o nexo de causalidade deveria, no mínimo, ser presumido em todas as situações. Sobre essa perspectiva, introduz o autor “Nos últimos tempos, percebe-se uma tendência de flexibilizar a exigência de prova rigorosa do nexo causal ou, levando-se em consideração a ostensividade dos indícios e dos demais elementos dos autos, presumir a sua existência, o que provavelmente também ocorrera no julgamento da relação causal da Covid-19 com o trabalho.”³⁷ Logo, percebe-se que já se reconhece a possibilidade de flexibilização para considerar a presunção do nexo de causalidade em alguns casos, mas por fundamentos distintos dos quais são defendidos neste artigo.

Isso ocorre, pois, mesmo com a intenção de trazer uma perspectiva mais protecionista aos trabalhadores, o nexo de causalidade ainda é elemento fundamental para a responsabilização do empregador, mesmo que de forma mais flexível. Porém, o que se defende é que, em casos de contaminação do empregado, o local exato onde ele contraiu o vírus torna-se irrelevante, pois se ele estava no exercício de suas funções, a responsabilidade deve recair sobre o empregador.

4 TEORIA TRABALHISTA DA RESPONSABILIDADE E DESDOBRAMENTOS NOS CASOS DE CONTAMINAÇÃO POR COVID-19 NOS SERVIÇOS NÃO ESSENCIAIS DURANTE A PANDEMIA

Este tópico busca aprofundar o entendimento sobre a teoria trabalhista da responsabilidade do empregador, destacando sua importância, fundamentos, e a aplicação prática no contexto da pandemia de COVID-19, especialmente em serviços considerados não essenciais. Diferente da lógica tradicional do direito civil, que muitas vezes exige a comprovação de culpa ou dolo para estabelecer a responsabilidade, o direito trabalhista opera com uma dinâmica própria, focando na proteção do trabalhador diante da subordinação e do poder diretivo exercido pelo empregador.

Além disso, cumpre destacar que a pandemia trouxe novos desafios para as relações de trabalho, com a contaminação por COVID-19 se tornando um risco concreto no ambiente laboral. Nessa perspectiva, a teoria trabalhista da responsabilidade ganha ainda mais relevância, pois reconhece que o empregador, ao organizar e dirigir o trabalho, cria as condições que expõem o empregado a esses riscos.

Logo, será demonstrado que a simples transposição da lógica civilista não seria suficiente para abranger a complexidade das relações de trabalho durante a crise sanitária, o

³⁷OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023. p.737.

que torna imprescindível a análise específica das obrigações do empregador no contexto pandêmico. Assim, o tópico explora como essa responsabilidade se manifesta nos casos de contaminação por COVID-19, ressaltando a necessidade de proteção ampliada dos trabalhadores em tempos de calamidade pública.

4.1 AS PECULIARIDADES DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO COMO FATOR PREPONDERANTE PARA EXISTÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

A definição de relação empregatícia é um campo muito explorado pela doutrina, suas peculiaridades são fatores importantes para a existência de diversos mecanismos jurídicos que fomentam a proteção ao trabalhador. Em primeira análise, delimita-se que, para caracterização da relação de emprego, a atividade deve ser exercida, necessariamente, por pessoa física. Além disso, a prestação do serviço deve ser exercida com pessoalidade, ou seja, realizada diretamente pelo empregado, não sendo possível o substituir por outra pessoa. Já a não eventualidade, implica que o serviço deve ser prestado de forma contínua e não esporádica. Para mais, a subordinação supõe que o empregado está adstrito às ordens e ao poder diretivo do empregador, estando obrigado a seguir suas instruções. Por fim, a onerosidade refere-se à obrigação de que a prestação dos serviços seja remunerada.

Exploradas as bases elementares da relação de emprego, percebe-se que existem especificidades que as diferenciam dos demais vínculos entre particulares, aqueles observados no direito civil, por exemplo. Destaca-se aqui a subordinação que é o aspecto mais marcante sobre a relação empregatícia, sobre ela, Amauri Mascaro Nascimento introduz “(...) na relação de emprego a subordinação é um lado, o poder diretivo é o outro lado da moeda, de modo que sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direito não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida.”³⁸

Sendo assim, a subordinação como elemento-chave na relação empregatícia reflete uma das especificidades mais relevantes que a diferenciam de outros tipos de vínculos contratuais, como os observados no direito civil. Isso pois, a relação de emprego tem a dependência do trabalhador em relação ao empregado como característica intrínseca. Sobre essa temática, Sarmento enfatiza que as instituições brasileiras ainda mantêm resquícios de uma mentalidade escravocrata, o que agrava as desigualdades nas relações de trabalho. Por essa razão, muitas vezes, o trabalhador não contesta a postura do empregador, já que necessita do emprego para sua subsistência. Tendo por base a própria estrutura do contrato de trabalho, o autor defende a importância dos direitos fundamentais sociais, já que o trabalhador, ao firmar esse contrato, estabelece uma relação de dependência com o empregador, uma vez que cede sua força de trabalho em troca de remuneração.³⁹

Para além disso, tal assimetria reflete uma condição estrutural do mercado de trabalho, já que o empregador, como detentor dos meios de produção e organizador do trabalho, auferir lucros com a força de trabalho do empregado. Essa dinâmica se dá, sobretudo, porque o trabalhador depende do emprego para sobreviver, enquanto o empregador pode contar com a rotatividade da mão de obra e tem poder de escolha de outro profissional, considerando o mercado cada vez mais competitivo. Traduz muito bem essa perspectiva Adriana Brasil Vieira Wyzykowi que expressa: “No Brasil, faltam empregos e sobram pessoas que querem trabalhar. Para o empregador, a situação é bem conveniente, uma vez que

³⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20 ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2005. p. 432.

³⁹SARMENTO, Daniel. *A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais no direito comparado e no Brasil*. In: DIDIER JR., Fredie (org.). *Leituras complementares de processo civil*. 7. ed. rev. e ampl. Salvador: Juspodvim, 2009. p. 179.

este tem a opção de substituir o empregado. Já para o trabalhador, a situação é desesperadora. Este se submete a diversas ofensas aos seus direitos fundamentais em razão da necessidade do emprego.”⁴⁰

Nesse viés, nota-se que, em uma economia com profundas desigualdades, a subordinação é amplificada pela precariedade das condições de trabalho. Esse cenário é cada vez mais agravado pela globalização e pelas mudanças no mercado de trabalho, onde a flexibilização dos direitos trabalhistas tem enfraquecido as proteções legislativas e jurisprudenciais em favor do empregado.

4.2 EXERCÍCIO DO PODER EMPREGATÍCIO E SEUS DESDOBRAMENTOS PARA DELIMITAÇÃO DIFERENCIADA DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO CONTEXTO CAPITALISTA

Conforme introduzido anteriormente, o poder empregatício diz respeito à capacidade conferida ao empregador para dirigir, fiscalizar, organizar e controlar as atividades desempenhadas pelo empregado. Nesse contexto, Maurício Godinho Delgado destaca que o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) confere ao empregador poderes diretivos, fiscalizatórios e sancionadores, envolvendo um conjunto de prerrogativas concentradas no empregador para a organização e estruturação empresarial, incluindo a definição de regras e orientações a serem seguidas pelos empregados dentro do ambiente de trabalho.⁴¹

Portanto, extrai-se que o poder empregatício possui desdobramentos que abrangem o poder regulamentar, poder disciplinar e o poder fiscalizador. De forma resumida, o poder regulamentar determina o respeito e cumprimento, dentro do ambiente de trabalho, das normas estabelecidas pelo empregador. Exemplifica-se, para tanto, os regulamentos internos, que a maior parte das empresas possuem, os quais representam um conjunto de regras destinadas a manter a ordem. Por sua vez, o poder disciplinar se manifesta na possibilidade do empregador aplicar sanções em caso de descumprimento, por parte do empregado, das normas internas, leis ou normas coletivas, devendo ser respeitadas as limitações legais de seu exercício. Por fim, o poder fiscalizatório diz respeito ao acompanhamento periódico e cotidiano dentro da empresa. Sobre esse aspecto, traduz Maurício Godinho Delgado que o poder de controle do empregador se manifesta por meio de diversas prerrogativas voltadas ao acompanhamento contínuo do trabalho realizado, bem como à vigilância no espaço interno da empresa.⁴²

Mediante o exposto, pode-se notar que o poder empregatício confere ao empregador todo o controle da atividade empresarial, sendo o empregado, dentro dos limites legais, obrigado a seguir estritamente o que foi imposto para ele. Nesse prisma, fundamental expor o pensamento de Cisneiros (2018), o qual diz que a subordinação do empregado em relação ao empregador vai além de uma simples subordinação técnica ou econômica. Trata-se de uma subordinação jurídica, imposta pelo ordenamento, que confere ao empregador a autoridade para dirigir, orientar, fiscalizar e, se necessário, punir o empregado.⁴³

Portanto, diante da subordinação de um lado e o poder diretivo de outro, é evidente que a responsabilização do empregador deve ser mais incisiva, considerando que, por estar em posição de controle e comando da atividade, ele deve utilizar todos os meios necessários para garantir a saúde e segurança de seus subordinados. Tal responsabilidade é intensificada

⁴⁰WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. *A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho*. p. 20.

⁴¹DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 629.

⁴²DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 753.

⁴³CISNEIROS, Gustavo. *Direito do Trabalho Sintetizado*. 2. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018. p. 22.

pela situação hierarquicamente inferior do empregado no ambiente de trabalho e, por essa razão, se vê obrigado a seguir ordens e diretrizes impostas pelo empregador, mesmo que elas possam expô-lo a riscos consideráveis.

Ademais, diante dessa dinâmica, é fundamental que o empregador coloque a saúde e segurança dos trabalhadores de forma prioritária, superando o interesse pelo lucro econômico obtido. Isso pois, embora se reconheça a importância da eficiência e lucratividade para a sustentabilidade de um negócio, elas não devem ser promovidas à custa do bem-estar dos empregados. Pois bem, dentro de uma lógica capitalista, que supervaloriza a maximização dos proveitos econômicos em detrimento da saúde e segurança dos empregados, torna-se quase impossível implementar tal prioridade.

Isso pois, a busca incessante por redução nos custos e aumento da produtividade leva a tomada de escolhas que negligenciam as medidas de saúde e segurança dentro do local de trabalho. Essa abordagem visa maximizar os lucros a curto prazo, mas ignora os riscos associados a uma força de trabalho exposta a condições adversas, o que, a longo prazo, pode resultar em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais que, por sua vez, geram custos adicionais, tanto para os empregados quanto para a empresa.

Acrescenta-se, ainda, que há um incentivo cada vez mais crescente da cultura de competitividade e pressão para que os trabalhadores produzam mais e em menos tempo. Com isso, os empregados se sentem compelidos a aceitar as condições laborais inadequadas, por temerem represálias ou perderem o emprego. Por essa razão, a subordinação do empregado é um fator dificultante para a promoção da saúde e segurança, porquanto eles hesitam em relatar os riscos ou solicitar melhorias por receio das repercussões negativas em suas carreiras.

Outro ponto a ser considerado, por fim, é que a manutenção de um ambiente seguro é vista como um ônus financeiro, assim sendo, em um ambiente altamente competitivo, as empresas preferem investir em recursos que aumentam a produção em vez de destinar recursos que efetivam a segurança do trabalhador, resultando em uma cultura organizacional que prioriza os resultados financeiros em detrimento do bem-estar de seus subordinados.

Por todo o exposto, a responsabilidade do empregador frente aos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais deve ser tratada com mais rigor que àquelas que vigoram no contexto das relações cíveis, tendo em vista que suas dinâmicas são completamente diferentes. Em suma, a interligação entre subordinação do empregado, poder diretivo do empregador e a dinâmica capitalista, justifica a necessidade de uma responsabilidade distinta no âmbito trabalhista. Sendo assim, a responsabilidade deve ultrapassar o dever de reparar os danos sofridos, devendo incluir a promoção ativa da saúde e segurança dos trabalhadores.

4.3 O PRINCÍPIO DA ALTERIDADE COMO FATOR PARA A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Inicialmente, conceitua-se como princípio da alteridade a assunção dos riscos do empreendimento por parte do empregador. Tal princípio está fundamentado no art. 2.º da CLT, o qual aduz: “**Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”⁴⁴ Assim, extrai-se que a alteridade é um fator elementar da relação de emprego e os riscos não podem ser transferidos ao empregado.

Sobre essa temática ressalta Adriana Calvo que a alteridade, refere-se ao fato de que o empregado presta seus serviços sem assumir riscos, os quais são de responsabilidade do empregador. Assim, enquanto o empregado trabalha por conta alheia, o trabalhador autônomo

⁴⁴BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 8 out. 2024.

atua por conta própria. Em geral, o empregado pode participar dos lucros, mas não deve dividir os prejuízos com o empregador, pois não arca com os riscos do negócio.⁴⁵

Importante destacar que o princípio da alteridade está intimamente relacionado ao poder diretivo, exercido pelo empregador, tendo em vista que, seguindo a lógica, se ele regulamenta, fiscaliza e disciplina determinada atividade, nada mais coerente que assumir a responsabilidade pelo negócio. Nessa conjuntura, infere-se que o empregador não assume apenas os riscos relacionados ao empreendimento, como também todos aqueles relacionados aos seus empregados que, sob seu comando e coordenação, estão subordinados às suas ordens. Isso significa que, ao fazer escolhas e exercer o seu poder diretivo para regular as atividades laborais, o empregador deve, por princípio, levar em consideração o impacto que suas decisões terão sobre os trabalhadores.

Nesse sentido, a responsabilidade do empregador se estende além dos riscos inerentes ao empreendimento, abrangendo, sobretudo, os riscos a que os trabalhadores estão expostos em função do trabalho exercido. Logo, ao decidir manter os empregados em atividades arriscadas, com condições insalubres e inapropriadas, o chefe, de forma automática, assume o risco por eventuais danos à saúde ou integridades físicas dos que lhe prestam serviços, mesmo que tenha tomado medidas de segurança, porquanto, a decisão de expor o empregado já se traduz em um elemento de sua responsabilidade.

Salienta-se que a responsabilidade, descrita no parágrafo anterior, não envolve um exame de culpa ou dolo, como ocorre tradicionalmente, nem de uma análise detalhada do nexos causal entre ato do empregador e o dano sofrido, pois ela decorre da própria relação jurídica estabelecida no contrato de trabalho, ao qual o empregador, ao coordenar e dirigir o negócio, assume a obrigação implícita de proteger os trabalhadores subordinados a ele.

4.4 CONFIGURAÇÃO DO CONCEITO DA TEORIA TRABALHISTA DA RESPONSABILIDADE

Ao longo do artigo, foi traçada uma linha de raciocínio que demonstra as particularidades das relações trabalhistas, diferenciando-as de forma significativa das relações cíveis. Além disso, foi evidenciado que tais diferenças estruturais, envolvendo assimetria de poder, subordinação do empregado e preponderância do poder diretivo do empregador, são indicativos de que é preciso criar normas próprias que regulamentam os vínculos de trabalho, já que a transposição das normas advindas do direito civil não se mostram eficientes para tanto.

Quando se trata da questão da responsabilidade do empregador, as distinções são ainda mais evidentes pois, como visto, o empregador é o responsável pelo bem-estar e segurança do trabalhador, dado que ele está em uma posição de comando e controle. Deste modo, resta o questionamento: Como ela deve ser tratada, considerando todos os elementos supracitados, inseridos em um contexto capitalista, onde o objetivo principal da empresa é o lucro?

Em primeira análise, ao tratar do conceito de teoria trabalhista da responsabilidade, é importante estabelecer que ela não deve ser analisada sob o mesmo prisma daquela que se configura no direito civil. Isso significa dizer que a responsabilização do empregador deve transpor a averiguação de culpa ou dolo pelo dano causado, devendo ser mais ampla, de modo a considerar a dinâmica da própria relação de emprego em um sistema capitalista, onde o empregador auferir lucros diretos a partir da prestação de serviços do empregado.

Aprofundando a temática e estabelecendo um panorama geral, no sistema capitalista, o tomador de serviços direciona e organiza as atividades do empregado com o objetivo

⁴⁵CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 28

principal de gerar riqueza. Por outro ângulo, o empregado dispõe de sua força de trabalho em troca de remuneração, estando alheio às decisões estratégicas ou operacionais da empresa. Essa estrutura cria um desequilíbrio inerente, onde o empregador detém a maior parte do poder, o que lhe permite maximizar o retorno financeiro enquanto impõe os riscos operacionais sobre os empregados. Por sua vez, a relação de subordinação, anteriormente explicada, reforça a vulnerabilidade do empregado, que não está em par de igualdade para recusar as ordens e não possui poder de influenciar diretamente as condições de trabalho.

Ademais, convém lembrar que, quando o empregador obtém lucros diretos com o trabalho do empregado, ele se beneficia essencialmente com tais atividades que, de forma inerente, expõe o trabalhador a diversos riscos, sejam físicos, psicológicos ou sociais. Esse proveito econômico impõe ao empregador uma responsabilidade ainda maior, tendo em vista que o lucro decorre diretamente da exploração da força de trabalho do empregado. Sendo assim, de forma lógica, se o empregado impõe as condições em que o empregado pratica suas atividades, nada mais justo do que ele assumir os riscos associados a essas condições, dado que é ele que se beneficia dos frutos do trabalho prestado.

Nesse diapasão, é fundamental esclarecer que este artigo não busca defender a responsabilização objetiva para todos os acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, considerando ainda ser insuficiente. Isso pois, ao analisar a responsabilidade do empregador nas relações trabalhistas o nexo de causalidade opera de forma distinta daquela que se verifica na responsabilidade civil, seja subjetiva ou objetiva, porque, no âmbito trabalhista, ele não depende de uma análise detalhada dos eventos que levaram ao dano, mas é presumido a partir da própria estrutura da relação de trabalho. O raciocínio é que, por estar sob o comando do empregador, o trabalhador está exposto aos riscos derivados dessa relação, e qualquer dano sofrido é, em essência, consequência desse vínculo.

Para deixar ainda mais claro, na lógica do direito civil, o nexo causal precisa ser averiguado com base em fatos concretos, sendo necessário provar que o dano sofrido pelo empregado foi causado pela atividade desenvolvida ou por um risco inerente a ela, mesmo que, de forma semelhante a teoria trabalhista da responsabilidade, não seja necessário a comprovação de culpa. Nota-se, por conseguinte, que o foco está em estabelecer uma conexão clara e muito específica entre o evento danoso e a atividade laboral.

Em contrapartida, na esfera trabalhista, o nexo de causalidade está associado com o poder diretivo do empregador, que organiza e controla o ambiente de trabalho, bem como a subordinação do empregado, que não pode se opor ao estabelecido. Essa dinâmica, em si, já expõe o trabalhador a riscos. Dessa forma, não é necessário investigar com profundidade como o dano ocorreu, já que o simples fato de o empregador exercer poder sobre o ambiente e as condições de trabalho, gera uma presunção de que qualquer dano sofrido pelo trabalhador está relacionado a essa estrutura. Logo, a responsabilidade do empregador é vista como uma consequência lógica do poder que ele exerce sobre o trabalhador.

4.5 A IMPORTÂNCIA DA TEORIA TRABALHISTA DA RESPONSABILIDADE NA CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.

Conforme exposto, a relação de trabalho é marcada pela desigualdade, a qual propicia a sujeição do empregado em relação aos ditames impostos pelo empregador. Sendo assim, é preciso a criação de um sistema que tente corrigir essa disparidade de poder, de modo a proteger a parte mais vulnerável da relação, qual seja, o trabalhador.

Sobre isso, Américo Plá Rodrigues (2000) destaca que a dependência do trabalhador em relação ao empregador é o principal sinal distintivo da relação de emprego, manifestando-se na subordinação às ordens deste. Essa dependência não apenas afeta a condição do trabalhador, mas também reflete a realidade econômica, já que a maioria das

pessoas que oferece sua força de trabalho o faz por necessidade de garantir seu sustento. Portanto, ele salienta que a função primordial do Direito do Trabalho é limitar os inconvenientes decorrentes dessa dependência, tanto a pessoal quanto a econômica.⁴⁶

Sendo assim, a forma como o direito do trabalho opera, ou deveria operar, é substancialmente diferente daquela que prevalece no direito civil. Por um lado, enquanto as relações trabalhistas pressupõem a desigualdade fática das partes envolvidas, por outro, nas relações cíveis, existe um pressuposto de igualdade entre as partes, tendo como base a ideia de que os indivíduos que firmam contratos ou se envolvem em disputas possuem condições semelhantes e liberdade para estabelecer as cláusulas do contrato.

Ademais, dentro do próprio ramo do direito cível, as relações consumeristas, por exemplo, são marcadas por uma disparidade entre as partes, já que o consumidor está em uma situação de hipossuficiência, seja técnica, jurídica, econômica ou informacional. A consequência disso é um sistema diferenciado, regido por normas próprias, que buscam corrigir essa disfunção e prezar pelos direitos da parte mais vulnerável. Visto isso, fica evidente que, quando existem assimetrias significativas entre as partes, o direito deve atuar de forma protetiva em prol da parte suscetível.

Dado o exposto, o princípio da proteção é o norteador das relações trabalhistas e decorre da própria dinâmica do trabalho. Por conseguinte, infere-se que a teoria trabalhista da responsabilidade está diretamente relacionada à concretização desse princípio basilar, já que ela promove a garantia de uma reparação mais justa e compatível para os danos sofridos pelo empregado. Para que se entenda melhor essa dinâmica, é preciso resgatar que, sob o prisma da teoria acima mencionada, a responsabilidade do empregador decorre do próprio vínculo empregatício e não do fato que propiciou o dano. Logo, como ocorre na responsabilidade civil objetiva, não é preciso demonstração de culpa ou dolo do empregador para que haja o dever de indenizar. Porém, a diferença central consiste no nexo de causalidade que está relacionada ao exercício do poder empregatício, ao princípio da alteridade e à subordinação do empregado, conforme explorado minuciosamente no tópico anterior.

Essa abordagem é fundamental para concretizar o princípio da proteção, pois garante que o empregado não seja prejudicado pela dificuldade de comprovar a origem de um dano em um contexto onde ele tem pouca ou nenhuma influência sobre as condições de trabalho. Logo, como o empregador tem controle sobre as atividades, o ambiente e os riscos do negócio, ele deve também assumir a responsabilidade por qualquer dano decorrente dessas condições, já que é o principal beneficiário da exploração da força de trabalho do empregado.

Além disso, a teoria trabalhista da responsabilidade também cumpre um papel socioeconômico importante, porquanto ela não promove uma proteção meramente individual, trazendo reflexos de melhorias nas relações de trabalho como um todo. Isso ocorre, pois ao responsabilizar de forma tão incisiva o empregador pelos danos causados ao empregado, o sistema jurídico incentiva a prática de atividades empresariais mais seguras que priorizem a saúde e segurança do trabalhador, tal como ocorre na dinâmica do direito consumerista. Assim, em um sistema capitalista, onde o objetivo principal das empresas é a geração de lucro, é essencial que essa busca pelo retorno financeiro esteja alinhada com a proteção da integridade física e mental dos trabalhadores. Logo, a teoria trabalhista da responsabilidade assegura que o lucro empresarial não se sobreponha à integridade física e mental daqueles que o possibilitam.

Com base no que foi abordado, chega-se, assim, à conclusão de que a teoria trabalhista da responsabilidade concretiza o princípio da proteção, buscando mitigar a desigualdade estrutural das relações de trabalho e promover um ambiente mais justo e seguro. Isso porque, ao reconhecer que o empregador deve assumir os riscos inerentes ao trabalho que

⁴⁶RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000. p. 88. Título original: *Los principios del derecho del trabajo*.

organiza, essa teoria reforça o compromisso do direito do trabalho à segurança e saúde do empregado.

4.6 APLICAÇÃO DA TEORIA TRABALHISTA DA RESPONSABILIDADE NOS CASOS DE CONTAMINAÇÃO POR COVID-19, DURANTE A PANDEMIA, NOS SERVIÇOS NÃO ESSENCIAIS.

A pandemia do Coronavírus foi, de longe, uma das piores crises sanitárias experimentadas no mundo. Foram milhões de pessoas que morreram ou que ficaram com alguma seqüela grave do vírus. Além disso, muitas empresas decretaram falência, sobretudo os pequenos e médios negócios, tendo em vista que não possuíam condições de mantê-los durante a crise. Por outro lado, muitas empresas se mantiveram funcionando às custas da saúde e segurança de seus empregados.

Neste tópico, trabalha-se com um recorte muito específico: como o empregador deveria ser responsabilizado pelos danos sofridos por seus empregados em razão da contaminação por Covid-19, nos serviços não essenciais, durante a pandemia? Pois bem, muitas foram as discussões em torno dessa temática, englobando os legislativos, jurisprudenciais e doutrinários. Com isso, extrai-se dos tópicos 2.2 e 2.3 que foi aplicada tanto a responsabilidade subjetiva, quanto a objetiva, considerando o nível de exposição ao risco que o empregado enfrentava durante o exercício de suas atividades.

Para mais, os assuntos levantados no tópico 2 deste artigo já levantaram questões importantes sobre as inconsistências da responsabilização do empregador quando se tratava de serviços não essenciais, os quais o coordenador das atividades poderia ter evitado a exposição do empregado aos riscos de contaminação e, ainda assim, escolheu não parar as atividades. Pois pense, não há nenhuma lógica em responsabilizar o empregador sob um viés subjetivo quando ele, no uso de seu poder diretivo, faz escolhas que não priorizam a saúde e a segurança de seus subordinados.

Sendo assim, a teoria trabalhista da responsabilidade, esmiuçada ao longo de todo o tópico 3 deste artigo, revela-se a mais compatível com os princípios e dinâmica das relações de trabalho. Mas, antes, é preciso resgatar que, durante a pandemia, autoridades de saúde e governos recomendavam a suspensão de atividades presenciais em todos os setores considerados não essenciais, com o intuito de conter a disseminação do vírus e proteger a saúde pública. Entretanto, muitos empregadores, ao manterem suas atividades presenciais, mesmo em setores não essenciais, colocaram os empregados em uma situação de risco iminente.

Com essa premissa, é possível argumentar que a decisão de manter os serviços não essenciais em funcionamento vai além de uma simples questão econômica, tornando-se uma atitude que negligencia a segurança dos empregados. Mesmo que o empregador tenha adotado medidas preventivas, como fornecimento de EPIs (equipamentos de proteção individual), a simples exposição desnecessária ao ambiente de trabalho presencial já representava um risco evitável e, portanto, uma falha no dever de proteger a saúde dos trabalhadores.

Logo, a responsabilização do empregador em eventuais danos causados ao empregado deve girar em torno dessa característica intrínseca, já que, conforme se observa, não há poder de escolha por parte do trabalhador, que deve cumprir as condições impostas a ele. Nessa perspectiva, observa-se que, enquanto a responsabilidade civil está fundamentada no risco da atividade ou nos atos do empregador, a teoria trabalhista da responsabilidade se desenvolve a partir da edge do próprio vínculo empregatício, isso significa que, além de não prescindir da análise da culpa ou dolo por parte do empregador, o nexo de causalidade é presumido.

Para maior compreensão, infere-se que a análise da culpabilidade do empregador não é sustentável, tendo em vista que, mesmo tomando todos os cuidados de saúde e segurança no ambiente de trabalho, ele criou um risco desnecessário ao impor a presencialidade do empregado. Importante destacar aqui que essa abordagem é aplicável a qualquer atividade realizada, não se restringindo àquelas que lidavam diretamente com o vírus, como enfermeiros, médicos ou coveiros.

Esse esclarecimento é muito pertinente para diferenciar a teoria trabalhista da responsabilidade da responsabilidade civil objetiva, que, apesar de não tornar indispensável a comprovação da conduta culposa ou dolosa do agente, tem uma lógica completamente distinta da defendida neste artigo, já que a diferença crucial reside na natureza da relação trabalhista, que envolve a subordinação do empregado e o poder diretivo do empregador. Isso gera uma presunção de responsabilidade baseada no controle que o empregador exerce sobre o ambiente de trabalho e sobre as condições que afetam diretamente a saúde e segurança do trabalhador.

Além disso, o aspecto principal que fundamenta a diferenciação da teoria trabalhista da responsabilidade é notadamente o tratamento do nexo de causalidade, conforme se verificou no tópico 3.4. Sendo assim, no contexto próprio da contaminação do empregado por Covid-19, não é necessário analisar precisamente se o empregado contraiu o vírus no local de trabalho, em casa ou no transporte público, pois o liame de causalidade entre o dano causado e o local de trabalho é presumido. Essa perspectiva ganha ainda mais relevância no contexto de pandêmico, tendo em vista que fica muito explícito a relação de poder exercida pelo empregador e a posição de subordinação do empregado.

Para elucidar melhor, quem escolheria ir para o trabalho, seja em qualquer setor, deixar a família, muitas vezes os filhos, em casa enquanto milhares de pessoas estavam morrendo todos os dias? Além disso, quem se sujeitaria à contaminação por um vírus que causava uma doença sem tratamento e sem vacina se não fosse por obrigação? As respostas para esses questionamentos são óbvias, já que o trabalhador precisa se submeter às ordens de seu superior hierárquico, por precisar do emprego para seu sustento.

Então, veja-se, não se trata de um contrato em que ambas as partes possuem poder de escolha ou de negociação, na relação de trabalho um dita as regras e o outro precisa se submeter a elas. Logo, se existe o dano, é dever do empregador repará-lo, não nos moldes do direito civil, com uma série de condições, mas sim uma responsabilização própria, configurada às necessidades da relação de trabalho. É o que se defende neste artigo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo trouxe uma análise crítica sobre a responsabilidade do empregador nas relações trabalhistas, com foco nos impactos da pandemia de COVID-19 no ambiente de trabalho. Dessa forma, ao longo do texto, ficou evidente que a aplicação da responsabilidade civil, tanto objetiva quanto subjetiva, é insuficiente para proteger adequadamente os direitos dos empregados, especialmente em cenários de risco elevado, como o vivido durante a crise sanitária. Além disso, ficou claro que, em situações de extrema vulnerabilidade, como a enfrentada durante a pandemia, a simples transposição das regras civis para o campo trabalhista se revela inadequada.

Nesse sentido, um dos principais pontos abordados foi a limitação da responsabilidade civil subjetiva para abarcar as peculiaridades das relações de trabalho, marcadas pela subordinação do empregado e pelo poder diretivo do empregador. Em vista disso, a assimetria de poder existente entre essas partes impõe ao empregador uma responsabilidade que ultrapassa a análise de culpa. Afinal, a própria existência do vínculo trabalhista, no qual o empregador exerce controle sobre o ambiente e as condições de

trabalho, já cria uma obrigação de cuidado e proteção, independentemente de dolo ou negligência. Portanto, essa particularidade do direito do trabalho exige uma responsabilização ampliada do empregador.

Ademais, no contexto da pandemia, a decisão de manter trabalhadores em atividades não essenciais, expondo-os a riscos desnecessários à saúde, reforça a urgência de repensar a responsabilidade no direito do trabalho. Por outro lado, o enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional trouxe à tona debates sobre o nexo causal. Nesse aspecto, no âmbito trabalhista, o nexo deve ser presumido, dada a vulnerabilidade inerente do empregado e o controle exercido pelo empregador sobre o ambiente de trabalho. Sendo assim, a lógica da responsabilidade não pode ser limitada pela exigência de prova de culpa em situações onde o risco é imposto de maneira clara.

Por outro lado, ao analisar a responsabilidade objetiva, criticou-se sua aplicação limitada no direito trabalhista. Embora não exija a comprovação de culpa, a responsabilidade objetiva se mostra insuficiente, pois foca na análise de riscos inerentes à atividade, porém, não considera adequadamente o desequilíbrio estrutural da relação de emprego. Assim, o artigo defende que o vínculo trabalhista, com sua subordinação e poder diretivo, por si só, deve gerar uma responsabilidade ampliada para o empregador, pois este organiza e direciona as condições de trabalho. Dessa maneira, a simples existência de riscos inerentes à atividade não abarca toda a complexidade da relação laboral, uma vez que o controle e a vulnerabilidade do empregado desempenham papéis centrais.

Além disso, a crítica central do artigo reside no fato de que, em um contexto capitalista, no qual o empregador auferir lucro direto da força de trabalho do empregado, é necessário que a responsabilidade por qualquer dano ou risco a que o trabalhador esteja exposto seja amplificada. Sob essa ótica, a busca pelo lucro não pode prevalecer sobre a proteção da saúde e da segurança do trabalhador. Desse modo, o empregador, como principal beneficiário do trabalho, deve ser responsabilizado integralmente pelas condições que cria, especialmente em cenários de crises, como o da pandemia.

Portanto, conclui-se que a responsabilização no direito do trabalho deve ser revista e adaptada às particularidades da relação empregatícia. Por isso, a responsabilidade civil, mesmo em sua modalidade objetiva, não é suficiente para garantir uma proteção adequada ao trabalhador. Por conseguinte, a proposta defendida neste estudo sugere uma nova abordagem, onde a subordinação, o poder diretivo e a exploração do trabalho assumem o papel central na configuração da responsabilidade. Isso porque essa abordagem representa uma responsabilização mais automática e menos dependente de fatores como culpa ou risco intrínseco, o que é crucial para promover um ambiente de trabalho mais seguro e equitativo.

Por fim, a pandemia de COVID-19 expôs a necessidade urgente de reformular o sistema de proteção ao trabalhador. Nesse viés, a responsabilidade trabalhista, ao transcender os limites da responsabilidade civil tradicional, se apresenta como uma solução inovadora e necessária para enfrentar os desafios contemporâneos. Assim sendo, ela assegura que, em um contexto capitalista, a busca pelo lucro esteja acompanhada de uma responsabilidade social e jurídica proporcional, garantindo a saúde, segurança e dignidade dos trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

AMARAL, Nilson. *A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho.* 2012. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Presidente Antônio Carlos, Barbacena, 2012.

BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 out. 2024.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 05 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n.º 828.040/DF*. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em: 05 dez. 2011. Publicado em: 13 fev. 2015. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 30 set. 2024.

CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CARVALHO, Neudimar Vilela Miranda. *Responsabilidade civil objetiva do empregador decorrente de acidente de trabalho*. Âmbito Jurídico. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10209. Acesso em: 03 out. 2024.

CAVALIERI FILHO. *Programa de responsabilidade civil*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

CHAGAS, Marcelo Pinheiro; CHAGAS, Monica Furtado Pinheiro. Pandemia da COVID-19: (Im)possibilidade de reconhecimento como doença ocupacional. In: SILVA, João (Org.). *Novas fronteiras jurídicas*. São Paulo: Editora Jurídica, 2023.

CISNEIROS, Gustavo. *Direito do Trabalho Sintetizado*. 2. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FILHO, Sergio C. *Programa de responsabilidade civil*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559775217/>. Acesso em: 03 out. 2024.

GAGLIANO, Pablo Stolze. *Novo curso de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho no contexto dos direitos humanos fundamentais e responsabilidade civil do empregador*. Revista de Direito do Trabalho, n. 136, 2009.

MALTEZ, Felipe Almeida. *Responsabilidade subjetiva é a culpa presumida do empregador nos casos de acidente do trabalho*. Jus Navigandi. Teresina, 9 abr. 2011. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/18866>. Acesso em: 01 out. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Responsabilidade civil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1992.

SANSEVERINO, A. L. A. *A responsabilidade civil*. 2002. *Apud* BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009.

SARMENTO, Daniel. *A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais no direito comparado e no Brasil*. In: DIDIER JR., Fredie (org.). *Leituras complementares de processo civil*. 7. ed. rev. e ampl. Salvador: Juspodvim, 2009.

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. *Responsabilidade civil e acidentária do empregador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

STF. Recurso Extraordinário n.º 49.462. Relator: Min. Antônio Gonçalves de Oliveira. Brasília, 15 mar. 2001.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. *A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho*.