UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Direito e Ciências do Estado
Programa de Pós-Graduação em Direito

Marina Grojpen Couto

Análise de precedentes do Poder Judiciário Trabalhista Mineiro no julgamento de ações de indenização por contágio pela COVID-19

Belo Horizonte
2025

Marina Grojpen Couto

Análise de precedentes do Poder Judiciário Trabalhista Mineiro no julgamento de ações de indenização por contágio pela COVID-19

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado, da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Direito.

Área de concentração: Direito e Justiça

Linha de pesquisa: História, Poder e Liberdade

Área de estudo: Direito do Trabalho e Crítica

Orientadora: Prof.ª Dra. Maria Rosaria Barbato

Belo Horizonte

2025

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Queiroz - CRB-6/2233.

Couto, Marina Grojpen
C871a Análise de precedentes do Poder Judiciário Trabalhista Mineiro no julgamento de ações de indenização por contágio pela COVID-19 [manuscrito] / Marina Grojpen Couto. - 2025.
162 f.

Orientadora: Maria Rosaria Barbato.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.
Bibliografia: f. 147-158.

1. Direito do trabalho - Teses. 2. Justiça do trabalho - Teses. 3. COVID-19 Pandemia, 2020- - Aspectos jurídicos - Teses. 4. Doenças profissionais - Teses. 5. Memória coletiva - Teses. I. Barbato, Maria Rosaria. II. Universidade Federal de Minas Gerais - Faculdade de Direito. III. Título.

CDU: 331.16(81)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA

MARINA GROJPEN COUTO

Realizou-se, no dia 20 de fevereiro de 2025, às 08:30 horas, em Plataforma Virtual, pela Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *Análise de precedentes do Poder Judiciário Trabalhista Mineiro no julgamento de ações de indenização por contágio pela COVID-19*, apresentada por MARINA GROJPEN COUTO, número de registro 2023656456, graduada no curso de DIREITO/DIURNO, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em DIREITO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Maria Rosaria Barbato - Orientador (UFMG), Prof(a). Lívia Mendes Moreira Miraglia (UFMG), Prof(a). Adriana Goulart de Sena Orsini (UFMG).

A Comissão considerou a dissertação:

(x) Aprovada, tendo obtido a nota 100.

( ) Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.
Belo Horizonte, 20 de fevereiro de 2025.

gov.br Documento assinado digitalmente
MARIA ROSARIA BARBATO
Data: 11/03/2025 08:31:12-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof(a). Maria Rosaria Barbato (Doutora) Nota: 100

Prof(a). Livia Mendes Moreira Miraglia (Doutora) Nota: 100

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI:3083757
Assinado de forma digital por ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI:3083757
Dados: 2025.02.23 09:40:13 -03'00'

Prof(a). Adriana Goulart de Sena Orsini (Doutora) Nota: 100

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, fonte de tudo.

Ao Igor, que chegou ao mundo durante o mestrado e se tornou meu catalisador sob medida, trazendo sentido e inspiração aos meus dias. À minha mãe, minha maior incentivadora, cuja força e apoio inabaláveis nunca me deixaram desistir deste sonho acadêmico. Ao meu pai, exemplo de professor, que me ensinou o valor da curiosidade e do conhecimento como ferramentas de transformação. Ao Bruno, meu amor, pelo incentivo constante, e por ser meu companheiro de todas as jornadas.

À minha rede de apoio, cuja presença tornou possível equilibrar os desafios do mestrado com a vida. Aos professores e colegas da UFMG, pelo ambiente de trocas enriquecedoras e pelo compartilhamento de saberes que tanto contribuíram para este percurso.

Por fim, agradeço aos trabalhadores e usuários da Justiça do Trabalho que, direta ou indiretamente, tornaram este estudo possível e reafirmaram a importância de lutar por um mundo mais justo.

RESUMO

Este trabalho tem como objeto a análise dos precedentes do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), no julgamento de ações trabalhistas relacionadas ao COVID-19 durante a pandemia, compreendendo o período de 11 de março de 2020 a 10 de julho de 2023. A pesquisa explora o impacto da pandemia no Judiciário trabalhista mineiro, identificando os principais pedidos realizados nas reclamatórias, como reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional, indenização por danos morais, diferenças rescisórias, liberação do FGTS e insalubridade. Além disso, o estudo aborda a evolução da jurisprudência trabalhista diante de desafios inéditos, analisando 365 sentenças do período. A pesquisa teve como enfoque principal a caracterização da COVID-19 como doença ocupacional, tema amplamente debatido na doutrina e jurisprudência. Foram identificados critérios para atribuição de responsabilidade ao empregador, seja subjetiva, nos casos de risco ordinário, seja objetiva, para atividades de risco elevado. Também foi abordada a importância do nexo de causalidade e o papel do Supremo Tribunal Federal (STF) no estabelecimento do ônus da prova em favor dos trabalhadores, estabelecendo que cabe ao empregador demonstrar a adoção de medidas preventivas eficazes. Além de cumprir os objetivos de compreender os impactos da pandemia no Judiciário trabalhista e nos trabalhadores mineiros, o trabalho enfatiza a relevância da Justiça do Trabalho como instrumento de preservação de direitos e de memória coletiva. O estudo das decisões judiciais e dos pedidos apresentados revelou a centralidade do trabalho na sociedade, desafiando narrativas que sugerem sua dispensabilidade no futuro. Ao documentar as respostas jurídicas a uma crise sem precedentes, a pesquisa contribui para a construção de uma jurisprudência sólida e oferece subsídios para a formulação de políticas públicas mais protetivas. Por fim, destaca-se que o período pandêmico representa um divisor de águas na história trabalhista e na sociedade como um todo. Este trabalho reitera a importância de preservar a memória das vítimas, dos trabalhadores e da própria Justiça do Trabalho, para que as lições aprendidas possam orientar um futuro mais justo, solidário e resiliente. Assim, a pesquisa contribui não apenas para o registro histórico, mas também para o aprimoramento contínuo do Direito do Trabalho e das relações laborais em tempos de crise.

Palavras-chave: Justiça do trabalho; COVID-19; doença ocupacional; direito do trabalho; memória coletiva; pandemia.

ABSTRACT

This study focuses on the analysis of precedents from the Regional Labor Court of the 3rd Region (TRT-3) in the adjudication of labor claims related to COVID-19 during the pandemic, covering the period from March 11, 2020, to July 10, 2023. The research explores the impact of the pandemic on the labor judiciary in Minas Gerais, identifying the main claims filed in labor lawsuits, such as the recognition of COVID-19 as an occupational disease, compensation for moral damages, severance pay discrepancies, FGTS (Severance Indemnity Fund) release, and unhealthy working conditions. Additionally, the study addresses the evolution of labor jurisprudence in the face of unprecedented challenges, analyzing 365 judgments from the period. The research focused primarily on the characterization of COVID-19 as an occupational disease, a topic widely debated in legal doctrine and jurisprudence. Criteria were identified for attributing employer liability, either subjective in cases of ordinary risk or objective for high-risk activities. The study also examined the importance of the causal link and the role of the Supreme Federal Court (STF) in establishing the burden of proof in favor of workers, determining that employers must demonstrate the adoption of effective preventive measures. In addition to fulfilling the objectives of understanding the pandemic's impact on the labor judiciary and workers in Minas Gerais, the study emphasizes the relevance of the Labor Justice system as a tool for safeguarding rights and preserving collective memory. The examination of judicial decisions and claims presented revealed the centrality of work in society, challenging narratives that suggest its dispensability in the future. By documenting the legal responses to an unprecedented crisis, the research contributes to building solid jurisprudence and provides support for formulating more protective public policies. Finally, it is emphasized that the pandemic period represents a watershed moment in labor history and society as a whole. This work reiterates the importance of preserving the memory of the victims, the workers, and the Labor Justice system itself so that the lessons learned can guide a more just, inclusive, and resilient future. Thus, the research contributes not only to historical documentation but also to the continuous improvement of labor law and employment relations in times of crisis.

Keywords: labor justice; COVID-19; occupational disease; labor law; collective memory; pandemics.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Assuntos recorrentes nas Varas do Trabalho – 2017 a 2023 35
Figura 2 – Fórmula utilizada para o cálculo do percentual de sentenças judiciais..... 49

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Casos novos 1ª Instância – 2013 a 2023 34
Gráfico 2 – Dias na fase de conhecimento – 2018 a 2023 37
Gráfico 3 – Série histórica de solucionados – 2018 a 2023 38
Gráfico 4 – Principais pedidos realizados por trabalhadores perante o TRT-3 no período de 11/03/2020 a 10/03/2021 53
Gráfico 5 – Principais pedidos realizados por trabalhadores perante o TRT-3 no período de 11/03/2021 a 10/03/2022 54
Gráfico 6 – Principais pedidos realizados por trabalhadores perante o TRT-3 no período de 11/03/2022 a 10/03/2023 56
Gráfico 7 – Principais pedidos realizados por trabalhadores perante o TRT-3 no período de 11/03/2023 a 10/07/2023 58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição da amostra considerando-se o erro amostral de 5% e o “salto” na coleta de dados 50
Tabela 2 – Avaliação do percentual de sentenças relevantes a partir do levantamento realizado 50
Tabela 3 – Amostragem de sentenças relevantes ao longo dos períodos 51

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
Anvisa	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
BEm	Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CEF	Caixa Econômica Federal
Cetic.br	Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC/15	Código de Processo Civil de 2015
CR/1988	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
EPI	Equipamento de proteção individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
Fiocruz	Fundação Oswaldo Cruz
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego
OMS	Organização Mundial da Saúde
PJe-JT	Processo judicial eletrônico da Justiça do Trabalho
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RGJT	Relatório Geral da Justiça do Trabalho
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SUS	Sistema Único de Saúde
TRF	Tribunal Regional Federal
TRT-3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 11
2 ATUAÇÃO DA JUSTIÇA TRABALHISTA NO PERÍODO PANDÊMICO 20
2.1 Pandemia e relações de poder no capitalismo 20
2.2 Conceitos de acesso à justiça e sua efetivação na pandemia 26
2.3 Análise de dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho (RGJT) sobre a atuação da Justiça do Trabalho no período pandêmico 34
3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA MINEIRA 46
3.1 Metodologia da pesquisa 46
3.2 Exposição dos resultados: pedidos mais realizados em cada período 52
3.2.1 Primeiro período: 11/03/2020 a 10/03/2021 52
3.2.2 Segundo período: 11/03/2021 a 10/03/2022 54
3.2.3 Terceiro período: 11/03/2022 a 10/03/2023 56
3.2.4 Quarto período: 11/03/2023 a 10/07/2023 57
3.3 Análises comparativas dos períodos 58
4 ANÁLISE DOS PRINCIPAIS PEDIDOS FORMULADOS PELOS EMPREGADOS, NO PERÍODO PANDÊMICO, NA JUSTIÇA DO TRABALHO MINEIRA 61
4.1 Alvará para liberação de FGTS 62
4.2 Indenização por violação da garantia de emprego 68
4.3 Diferenças de verbas rescisórias 74
4.4 Danos morais 80
4.5 Insalubridade 85
4.6 Horas extras ou diferenças salariais, tendo em vista a redução do salário sem efetiva redução da jornada de trabalho 95
5 CONTÁGIO POR COVID-19 E INDENIZAÇÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO 103
5.1 Meio ambiente do trabalho e a responsabilidade do empregador 103
5.2 Saúde e segurança: desafios em tempos de pandemia 109
5.3 Responsabilidade do empregador: teorias do risco 114
5.4 Doença ocupacional e COVID-19: o nexo causal no ambiente de trabalho e a prova da contaminação 122
5.5 Entendimento dos Tribunais sobre a COVID-19 como doença ocupacional: perspectivas do TRT-3 e do TST 133
6 CONCLUSÕES 144
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 149

1 INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020, foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) a pandemia da COVID-19, doença causada pelo vírus Sars-CoV-2 (novo coronavírus). Inaugurou-se uma crise sem precedentes com reflexos em diversas áreas da humanidade, senão em todas, o que trouxe impactos especiais para o Direito do Trabalho.

A pandemia durou oficialmente até 05 de maio de 2023.[1] Em dados oficiais, no Brasil, foram 39.063.048 casos de adoecimento por COVID, que levaram a 714.471 óbitos (dado atualizado até 26/12/2024)[2]. As medidas de contenção necessárias para barrar a alta transmissibilidade do vírus trouxeram impactos para a economia, política nacional e internacional, saúde, e nas vidas pessoais e profissionais de todos – mesmo daqueles que negavam a própria existência de uma pandemia.

Esse evento histórico foi tão impactante que, na visão do sociólogo Boaventura de Sousa Santos, marcou o começo de um novo período histórico, encerrando o ciclo que se iniciou no século XVI com a expansão colonial europeia. Assim, "desde o século XVI até hoje vivemos em uma época em que a natureza nos pertencia; a partir de agora, passamos a pertencer à natureza"[3]. Por esse motivo, entendeu-se ser necessária sua análise para a compreensão desses novos tempos, não só no mundo, mas também nacionalmente.

No Brasil, a crise sanitária veio aprofundar as mazelas já implantadas pela Reforma Trabalhista, Reforma da Previdência e Lei 13.429/2017, a onda neoliberal que prometeu modernizar a legislação trabalhista e previdenciária. Conforme Ricardo Antunes, os trabalhadores brasileiros estão vivendo atualmente um processo de devastação e corrosão de direitos, que se intensificou a partir de 2016. Segundo o autor, quando há um "sólido conjunto de leis protetoras do trabalho, quando se tem uma classe trabalhadora estável e com direitos, quaisquer decisões tomadas pelos governos e empresas têm que estar respaldadas nesses direitos" [4], ou seja, estariam os trabalhadores amparados por uma retaguarda social. Todavia, não é o que ocorre no

---

[1] CHEFE da Organização Mundial da Saúde declara o fim da COVID-19 como uma emergência de saúde global. NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2023. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/230307-chefe-da-organiza%C3%A7%C3%A3o-mundial-da-sa%C3%BAde-declara-o-fim-da-covid-19-como-uma-emerg%C3%AAncia-de-sa%C3%BAde. Acesso em: 15 out. 2024.

[2] BRASIL. Ministério da Saúde. *Painel Coronavírus*. Disponível em: https://covid.saude.gov.br/. Acesso em: 26 dez. 2024.

[3] SANTOS, Boaventura de Sousa. *O futuro começa agora*: da pandemia à utopia. São Paulo: Boitempo, 2021.

[4] ANTUNES, Ricardo. O vilipêndio da COVID-19 e o imperativo de reinventar o mundo. *O social em questão*, n. 49, 2021, p 111-122. PUC-RJ. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/5522/552265046015/552265046015.pdf. Acesso em: 30 jul. 2024.

Brasil atualmente, de acordo com Antunes, já que, antes mesmo da pandemia, o capitalismo brasileiro não preservava o direito essencial à vida dos trabalhadores[5].

Verificou-se, ainda, que as medidas de apoio do governo brasileiro não foram suficientes para apoiar o empresariado no contexto de grande dificuldade econômica, inclusive com instabilidade jurídica[6]. Enquanto isso, havia grande divulgação pela mídia de países em que governos assumiram salários para manter empregos, e até mesmo afastaram contas públicas de água, energia, gás, e inclusive tributos[7].

O Brasil enfrentou um inimigo invisível, que distanciou seus cidadãos de família, amigos, e do ambiente de trabalho. O medo se tornou parte das rotinas: medo de perder a saúde, de perder entes queridos e da crise econômica que se instaurava – levando a todo tipo de consequências –, entre vários outros. Nesse ponto, indica Zygmunt Bauman que:

> O medo é mais assustador quando difuso, disperso, indistinto, desvinculado, desancorado, flutuante, sem endereço nem motivo claros; quando nos assombra sem que haja uma explicação visível, quando a ameaça que devemos temer pode ser vislumbrada em toda parte, mas em lugar algum se pode vê-la. 'Medo' é o nome que damos a nossa incerteza: nossa ignorância da ameaça e do que deve ser feito – do que pode e do que não pode – para fazê-la parar ou enfrentá-la, se cessá-la estiver além do nosso alcance.[8]

O enfrentamento da crise vem apoiado na legislação constitucional. A saúde é retratada na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CR/1988) como direito social, conforme art. 6º. O art. 196 da Carta da República estabelece ser a saúde direito de todos e dever do Estado, ao qual incumbe a implantação de políticas públicas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos, e a garantia do acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Na mesma medida, é incumbência do poder público a valorização social do trabalho, que consiste em fundamento da República.

A aplicação de tais dispositivos constitucionais, todavia, foi permeada de legislações extraordinárias. Nove dias após o reconhecimento da COVID-19 como pandemia pela OMS, foi aprovado o Decreto Legislativo 6/2020, sendo a primeira vez em 196 anos de existência que os parlamentares votaram sem se encontrarem fisicamente no Senado, ou seja, em sessão remota.

---

[5] ANTUNES, Ricardo. O vilipêndio da COVID-19 e o imperativo de reinventar o mundo. *O social em questão*, n. 49, 2021, p 111-122. PUC-RJ. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/5522/552265046015/552265046015.pdf. Acesso em: 30 jul. 2024.

[6] ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Direitos Trabalhistas e Coronavírus*. São Paulo: Letras jurídicas, 2020. p. 108.

[7] ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Direitos Trabalhistas e Coronavírus*. São Paulo: Letras jurídicas, 2020.

[8] BAUMAN, Zygmunt. *Medo Líquido*. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008. p. 8.

Na mesma toada, no contexto da pandemia, foram editadas Medidas Provisórias (MP) visando regular a área trabalhista, em especial se destacando a 927, indicando o teletrabalho, a antecipação de férias individuais e concessão de férias coletivas, o banco de horas, o direcionamento para qualificação, o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e até a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde como medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, que perdeu validade, e a MP 936, convertida na Lei 14.020/2020. Esta última previu o Benefício Emergencial a ser pago quando da redução proporcional da jornada ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Com tais medidas, muitos trabalhadores, vítimas da ausência de uma política clara e centralizada de prevenção e combate à crise sanitária, se viram no "fogo cruzado" entre o adoecimento e a fome.[9]

As mudanças repentinas e reiteradas no ordenamento ocasionadas pelo Direito Emergencial produzido pela COVID-19 suscitaram interpretações variadas e oscilações de entendimento dos profissionais do direito.[10] Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira:

> Vislumbra-se, portanto, um cenário próximo de intensas controvérsias e muitos desafios hermenêuticos até consolidar a jurisprudência dessas normas transitórias, instituídas para disciplinar relações jurídicas de um período excepcional.[11]

A função jurisdicional, dentro do Estado Democrático de Direito, muito mais que uma atividade a ser exercida pelo Estado, é um direito fundamental que deve ser assegurado ao cidadão, permeado pela principiologia constitucional, e em especial observando o dever de fundamentação das decisões.[12] Os fatores relevantes para decisões judiciais nem sempre são claros, e muitas vezes não se baseiam no ordenamento jurídico.

Como lecionam Márcio Túlio Viana e Raquel Portugal Nunes, "embora a sentença assuma a forma de algo muito racional, é possível que o juiz já tenha se decidido antes mesmo de decidir... Conclui primeiro, para fundamentar depois [...]". Além disso, "mesmo o mais metó-

---

[9] ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus*: O trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.

[10] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Repercussões do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 59-102, jul. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55768/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-59-102.pdf?sequence=1. Acesso em: 28 dez. 2024.

[11] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Repercussões do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 59-102, jul. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55768/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-59-102.pdf?sequence=1. Acesso em: 28 dez. 2024. p. 63.

[12] SANTOS, Boaventura de Sousa. *O futuro começa agora*: da pandemia à utopia. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 87.

dico dos juízes não deixa de inserir na sentença traços de seus valores, ideias, sonhos ou delírios". Símbolos, gestos e vozes podem ser fatores relevantes para determinados julgadores. Na avaliação do que é justo ou injusto entram os preconceitos e a ideologia. Inúmeras variáveis formam o que Viana e Nunes descreveram como o "segundo processo", que se integra ao real processo, influindo em diversos graus na produção na prova e na sentença.[13]

Foi a partir dessas percepções do segundo processo que surgiu esta pesquisa. Ao atuar como analista judiciária e assistente de juiz, a pesquisadora que elaborou esta dissertação vivenciou de perto as diversas situações trazidas pela pandemia da COVID-19 ao âmbito da Justiça do Trabalho mineira. Entre essas experiências, destacaram-se os inúmeros casos envolvendo alegações de contaminação pelo coronavírus no ambiente de trabalho, que despertaram curiosidade sobre os impactos jurídicos desse contexto. Além disso, a pandemia trouxe repercussões marcantes ao sistema judicial, desde a paralisação de audiências presenciais e a adoção massiva do teletrabalho, até a análise de pedidos diretamente relacionados à COVID-19, como os de reconhecimento da doença como ocupacional.

Diante dessa realidade, a pesquisadora propôs-se a investigar como a pandemia influenciou o Judiciário, especialmente no campo trabalhista. A partir da observação prática, o estudo busca compreender as consequências da COVID-19 para o funcionamento da Justiça, explorando as mudanças nos fluxos processuais, nas dinâmicas de trabalho e nos desdobramentos jurídicos. Assim, a pesquisa pretendeu não apenas traçar um panorama das transformações impostas pela crise sanitária, mas também contribuir para o debate sobre as adaptações e desafios enfrentados pelo sistema judicial em momentos de emergência global.

O objeto desta pesquisa consiste na análise dos julgamentos do Poder Judiciário Trabalhista de Minas Gerais (TRT-3) quanto aos pedidos formulados em reclamatórias trabalhistas propostas e julgadas no período da pandemia de COVID-19 e até o início da coleta de dados, ou seja, de 11/03/2020 a 10/07/2023. Para isso, foi realizada uma pesquisa na base de dados de jurisprudência do TRT-3, com o objetivo de coletar e interpretar informações que possibilitassem responder às perguntas de pesquisa previamente formuladas. Essa análise buscou compreender a abordagem adotada pela Justiça do Trabalho mineira em relação aos pedidos trabalhistas relacionados ao contexto pandêmico, com foco especial nos casos que envolvessem a contaminação de trabalhadores pelo vírus.

A justificativa para a realização desta pesquisa está ancorada na relevância de se analisar os precedentes judiciais, uma vez que estes desempenham papel fundamental na formação de

[13] VIANA, Márcio Túlio; NUNES, Raquel Portugal. *O segundo processo*: fatores informais que penetram nos julgamentos. São Paulo: LTr, 2019.

uma jurisprudência firme, justa e uniforme, contribuindo para a constituição de uma fonte sólida do Direito. Além disso, a pesquisa visa diagnosticar e analisar como a Justiça do Trabalho tratou a situação pandêmica, oferecendo um referencial valioso para futuras crises, sejam elas sanitárias ou de outra natureza. A uniformização de entendimentos proporcionada por este estudo tem o potencial de garantir maior segurança jurídica, beneficiando a sociedade como um todo, e especialmente os trabalhadores que acessam o sistema de Justiça. A análise dos julgamentos será útil tanto para orientar os julgadores em suas decisões quanto para os jurisdicionados, que poderão compreender melhor seus direitos e a forma como estão sendo analisados judicialmente, contribuindo para o aprimoramento da formulação e instrução de seus pedidos. Assim, os principais beneficiários serão os trabalhadores, seus familiares e entes queridos, que terão maior acesso à informação sobre seus direitos e os critérios utilizados para a sua obtenção judicial.

Os objetivos da pesquisa foram abrangentes. O objetivo geral é compreender a análise realizada pela Justiça do Trabalho mineira (TRT-3) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em sentenças e acórdãos sobre os diversos pedidos relacionados à COVID-19 no período de 11 de março de 2020 a 10 de julho de 2023, com ênfase especial nos casos de contágio de trabalhadores pelo vírus. Já os objetivos específicos incluem: indicar o contexto no qual os trabalhadores mineiros laboraram durante o período da pandemia; analisar os precedentes e a jurisprudência trabalhista gerados no âmbito do TRT-3 em relação à COVID-19; compreender os principais pedidos realizados pelos trabalhadores em suas ações judiciais e os índices de deferimento desses pedidos em primeira instância; e realizar uma análise detalhada dos pedidos relacionados ao contágio de trabalhadores pelo coronavírus.

O estudo dos pedidos realizados pelos trabalhadores durante a pandemia, realizado por meio desta dissertação, revelou-se uma importante fonte para compreender não apenas os litígios trabalhistas do período, mas também o impacto histórico e social dessa crise no âmbito laboral. A pesquisa nos ofereceu um retrato detalhado de como a pandemia afetou as condições de trabalho, os direitos e as demandas dos trabalhadores. A análise abrangeu temas como o auxílio emergencial, que foi essencial para a sobrevivência de milhares de famílias; a vacinação, que gerou debates sobre obrigatoriedade e segurança no ambiente laboral; as paralisações de atividades, que atingiram diversos setores econômicos; e os períodos de isolamento, que transformaram radicalmente as rotinas de trabalho e acentuaram desigualdades. Trata-se, assim, de um registro histórico que contribui para a memória coletiva de um tempo marcado por desafios únicos e mudanças profundas no mundo do trabalho.

As epidemias são parte da história, sendo que seus registros ensinaram a necessidade da quarentena e do isolamento – essenciais para lidar com a nova crise. É apenas porque existe o registro e o estudo destes tempos passados que é possível analisá-los e tirar lições úteis para lidar com a nova época. Conforme Santos, sobre a epidemias passadas, "importa resgatar essa história da perspectiva de quem não pode esquecê-la [...]. Revisitar essa história é crucial para repensar alternativas à pandemia da COVID-19"[14]. Explicita o autor que o passado ajuda a lidar com as crises contemporâneas, mormente na prevenção e na forma de lidar e combater doenças futuras.

Portanto, é nosso dever, como contemporâneos dessa crise, preservar sua memória, de forma a proporcionar bases para prevenir e enfrentar futuras emergências sanitárias, além de refletir sobre como a excepcionalidade fragiliza direitos. A pandemia, como um período histórico recente, traz uma riqueza de reflexões e conclusões. Os impactos vão além das perdas de vidas e incluem danos à saúde mental, muitas vezes decorrentes do confinamento doméstico. Estudos apontam que a separação de entes queridos, restrição da liberdade e incertezas geraram efeitos psicológicos severos, como estresse, ansiedade, depressão e até mesmo traumas mais graves, como o estresse pós-traumático.[15] Esses danos podem levar à melancolia e ao luto, temas explorados por Paul Ricoeur[16] em sua abordagem sobre a memória impedida. Segundo ele, a superação requer o trabalho de luto, sem o qual podem surgir compulsões de repetição relacionadas ao excesso ou à insuficiência de memória. Ricoeur pontua que "o trabalho de luto é o custo do trabalho da lembrança; mas o trabalho da lembrança é o benefício do trabalho de luto"[17].

Nesse cenário de crise, a Justiça do Trabalho precisou adaptar-se rapidamente para garantir a continuidade da prestação jurisdicional, mesmo diante das adversidades impostas pela pandemia da COVID-19. Sua missão constitucional de mediar conflitos entre trabalho e capital, com justiça e eficácia, tornou-se ainda mais desafiadora e essencial, especialmente em um momento em que os direitos trabalhistas estavam amplamente vulnerabilizados. Essa missão está diretamente ligada aos princípios do Direito do Trabalho e aos fundamentos da República Federativa do Brasil, como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, prevista no art. 1º, IV, e no art. 3º, I, da CR/1988.

---

[14] SANTOS, Boaventura de Sousa. *O futuro começa agora*: da pandemia à utopia. São Paulo: Boitempo, 2021.
[15] BROOKS, Samantha K; WEBSTER, Rebecca K; SMITH, Louise E; WOODLAND, Lisa; WESSELY, Simon; GREENBERG, Neil; RUBIN, Gideon James. *The Lancet*, vol. 395, issue 10227, p. 912-920, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8. Acesso em: 29 set. 2024.
[16] RICOEUR, Paul. *A memória, a história, o esquecimento*. São Paulo: UNICAMP, 2014.
[17] RICOEUR, Paul. *A memória, a história, o esquecimento*. São Paulo: UNICAMP, 2014. p. 86.

Durante a pandemia, a Justiça do Trabalho não poderia se furtar a seu papel essencial de proteção e promoção dos direitos trabalhistas. A crise trouxe à tona questões que exigiam respostas imediatas e sensíveis, como a garantia de condições de trabalho seguras, a análise de pedidos relacionados à rescisão indireta e indenizações por danos decorrentes de contaminações no ambiente laboral, e a necessidade de equilíbrio entre os interesses dos empregadores e a dignidade dos trabalhadores. Nesse contexto, o acesso à justiça, garantido como direito fundamental pelo art. 5º, XXXV, da CR/1988, tornou-se ainda mais crucial. Para Carreira Alvim[18], o acesso à justiça representa "o acesso a uma determinada ordem de valores e direitos fundamentais para o ser humano", evidenciando que não se trata apenas de permitir a judicialização de demandas, mas de assegurar que essas demandas sejam tratadas de forma justa e eficaz, especialmente em tempos de crise.

Além disso, a Justiça do Trabalho teve que adotar novas práticas e tecnologias para manter a prestação jurisdicional em funcionamento, como a realização de audiências e sessões de julgamento telepresenciais, o uso intensificado de ferramentas digitais para o trâmite processual e a ampliação dos canais de comunicação com os jurisdicionados. Essas adaptações não apenas garantiram a continuidade do serviço público essencial, mas também reforçaram o compromisso da Justiça do Trabalho com sua função social. Assim, a atuação da Justiça do Trabalho durante a pandemia não se limitou à resolução de litígios, mas também desempenhou um papel fundamental na preservação de direitos, na promoção da dignidade humana e na busca por equidade em um cenário de extrema adversidade.

A história do trabalhador durante a pandemia é narrada também pelos processos judiciais: as alegações, os pedidos e os resultados deferidos ou indeferidos. Relatórios de sentenças e acórdãos oferecem um retrato único de como empregadores lidaram com a pandemia e de como trabalhadores recorreram à Justiça na tentativa de resguardar seus direitos em um contexto de crise sem precedentes. Esses processos judiciais não apenas refletem a luta contra injustiças e os desafios enfrentados diariamente pelos trabalhadores, mas também revelam uma ampla gama de pedidos que ilustram a realidade daquele período. Entre esses pedidos, destacam-se as rescisões indiretas por falta de segurança no trabalho, ações coletivas para afastamento de trabalhadores pertencentes a grupos de risco, reivindicações de indenizações por danos morais e materiais decorrentes de contaminações pelo vírus, e pleitos relacionados ao pagamento de salários e verbas rescisórias impactadas por justificativas de força maior ou fato do príncipe.

---

[18] ALVIM, J. E. Carreira. Justiça: acesso e descesso. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 65, 1 maio 2003. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/4078/justica-acesso-e-descesso. Acesso em: 1º dez. 2024.

A pesquisa se debruçou sobre essas questões, revelando como a pandemia moldou não apenas as relações de trabalho, mas também as demandas e estratégias utilizadas pelos trabalhadores para assegurar seus direitos. Foi possível identificar, por exemplo, ações voltadas para a obrigatoriedade da vacinação no ambiente de trabalho, disputas sobre condições de segurança e fornecimento de equipamentos de proteção individual, e o enfrentamento jurídico às tentativas de flexibilização de direitos por parte de empregadores sob o pretexto de crises financeiras. Outros casos envolveram o pagamento de verbas rescisórias reduzidas, afastamentos médicos relacionados à COVID-19 e pedidos de reconhecimento da doença como ocupacional, em situações em que as condições de trabalho eram apontadas como fator de risco.

Os documentos judiciais, portanto, narram um cotidiano pandêmico permeado por adversidades e injustiças, mas também por resistência e busca de reparação. A análise desses pedidos e decisões destaca a relevância do modo de decidir dos magistrados, que influenciou diretamente não apenas o destino dos trabalhadores e das empresas envolvidas, mas também a construção de uma jurisprudência que pode servir de guia para futuras crises. Além disso, as decisões consolidadas nos processos contribuem para o fortalecimento da memória coletiva, proporcionando um registro histórico de como o Direito do Trabalho respondeu a um período de desafios excepcionais. Magda Barros Biavaschi[19] aponta que pareceres e decisões trabalhistas são fontes materiais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), exemplificando a relevância de sua análise.

Esses registros, realizados nas sentenças estudadas, podem ser considerados inclusive patrimônio cultural brasileiro, uma vez que refletem a memória de um grupo formador da sociedade, conforme disposto no art. 216 da CR/1988. A Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 324/2020 reforça essa importância ao estabelecer diretrizes para a preservação documental e a construção da narrativa histórica do Judiciário. A experiência da pandemia oferece lições não apenas para crises sanitárias futuras, mas também para outros momentos de instabilidade. Ricoeur lembra que "enquanto o traumatismo remete ao passado, o valor exemplar orienta para o futuro"[20], indicando que a preservação da memória pode orientar a ação jurídica e social em contextos diversos.

Além disso, o trabalho de reconstrução histórica visa processar os traumas da memória coletiva, compreendendo os impactos da crise e suas consequências, permitindo a vivência do

[19] BIAVASCHI, Magda Barros. Processos judiciais e a construção do direito do trabalho: amar o perdido. *In.*: BIAVASCHI, Magda Barros; LÜBBE, Anita; MIRANDA, Maria Guilhermina (coord.). *Memória e preservação de documentos*: direitos do cidadão. São Paulo: LTr, 2007, p. 55-64.
[20] RICOEUR, Paul. *A memória, a história, o esquecimento*. São Paulo: UNICAMP, 2014. p. 86.

luto e o aprendizado para o futuro. Jorge Luiz Souto Maior[21] observa que a pandemia expôs a centralidade do trabalho e levou a questionamentos sobre os valores humanos essenciais, as práticas necessárias para concretizá-los e o tipo de sociedade que se quer construir. Com o fim oficial da pandemia em 2023, é hora de refletir sobre esses questionamentos e aproveitar o legado histórico e jurídico do período. Ricoeur reforça que a memória precede a história[22], devendo ser transformada em projeto para guiar ações futuras e preservar a justiça, como aponta ao afirmar: "o dever de memória é o dever de fazer justiça, pela lembrança, a um outro que não o si"[23].

Nesse ponto, portanto, a pesquisa teve como uma de suas funções contribuir para a preservação da memória do período pandêmico, oferecendo uma análise detalhada das relações de trabalho e das questões jurídicas surgidas durante a crise sanitária. Por meio do exame das sentenças e dos pedidos realizados no âmbito trabalhista junto ao TRT-3, tanto por análise numérica, quanto pelo estudo dos temas tratados nas decisões, foi possível registrar as demandas e os desafios enfrentados pelos trabalhadores, bem como as respostas proporcionadas pela Justiça do Trabalho. Esse esforço não apenas documenta a história vivida nesse contexto único, como fornece um referencial jurídico e social que pode orientar futuras reflexões, ações judiciais e políticas públicas, assegurando que as lições aprendidas sirvam de base para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

---

[21] MAIOR, Jorge Luiz Souto. Que a doença nos cure: há esperança? *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, t. I, pág. 235-246, jul. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55983/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-235-246.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 dez. 2024.

[22] RICOEUR, Paul. *A memória, a história, o esquecimento*. São Paulo: UNICAMP, 2014. p. 101.

[23] RICOEUR, Paul. *A memória, a história, o esquecimento*. São Paulo: UNICAMP, 2014. p. 101.

2 ATUAÇÃO DA JUSTIÇA TRABALHISTA NO PERÍODO PANDÊMICO

A Justiça do Trabalho enfrentou, durante a pandemia, o desafio de garantir a possibilidade de reivindicação dos direitos dos trabalhadores em meio a uma profunda crise sanitária, econômica e social, com intensificação da vulnerabilidade social e mudanças nas relações laborais. Surgiram novos conflitos laborais, que muitas vezes exigiram a judicialização como forma de resolução rápida e justa. A atuação do Judiciário, dessa forma, precisou ser ágil e focada na efetivação de direitos e na garantia do acesso à justiça. Mas a atualidade da questão não impede que ela seja abordada dentro de um pressuposto essencial, o marxista, conforme se passa a demonstrar.

2.1 Pandemia e relações de poder no capitalismo

A crise sanitária trouxe à tona, com ainda maior clareza, a interdependência entre trabalho e capital. Na forma descrita por Marx, o capital apenas se reanima ao consumir trabalho vivo, e na medida em que o faz[24]. Sem a força de trabalho, a produção se torna inviável, mesmo com o advento das novas tecnologias – sempre serão necessários operadores, integradores, técnicos. O fim do trabalho é um mito, assim como a independência do capital em relação a ele. Em todo o tempo de pandemia, se testemunhou o patronato tentando minimizar a doença, seus risco e danos, tentando manter a "normalidade" a todo custo – inclusive às custas das vidas alheias. O isolamento social se tornou um vilão a ser combatido, vilão inclusive maior do que o vírus em si.

A resistência inicial de empresas e empregadores em adotar medidas como o distanciamento social, o uso de máscaras e a disponibilização de álcool em gel mostra como o capital, na busca incessante por maximizar lucros e minimizar custos, colocou em risco a vida e a saúde dos trabalhadores. As vidas dos obreiros foram subordinadas à necessidade de manter o ritmo da produção.

Por todo o período pandêmico, empresários renomados divulgaram notícias falsas e desinformação a respeito da COVID-19. Passa-se a reproduzir algumas dessas falas, pelo seu valor histórico, visto agora em perspectiva. O empresário Junior Durski, da rede Madero, disse

[24] "O capital é trabalho morto, que apenas se reanima ao sugar trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo consome". (MARX, Karl. *O capital*: crítica da economia política: o processo de produção do capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1).

nas redes sociais em março de 2020 que o Brasil não poderia parar por conta de "5.000 pessoas ou 7.000 pessoas que vão morrer", e complementou, na forma divulgada pelo Uol Economia:

> [...] "as pessoas têm que produzir, têm que trabalhar O Brasil não tem essa condição de ficar parado assim. As consequências que nós vamos ter economicamente, no futuro, serão muito maiores do que as pessoas que vão morrer agora com coronavírus".[25]

Outros empregaram as redes sociais para pressionar psicologicamente os empregados. O empresário Alexandre Guerra, da rede Giraffas, como divulgado pelo Uol Economia usou suas redes sociais para dizer, em 20/03/2020:

> "Você que é funcionário, que talvez esteja em casa numa boa, numa tranquilidade, curtindo um pouco esse home office, esse descanso forçado, você já se deu conta de que, ao invés de estar com medo de pegar esse vírus, você deveria também estar com medo de perder o emprego? Será que sua empresa tem condições de segurar o seu salário por 60, 90 dias? Você já pensou nisso? ".[26]

Roberto Justus, empresário e apresentador de programas de televisão, afirmou publicamente que haveria um exagero nas medidas para conter o coronavírus. Segundo ele, com as medidas de contenção, se estaria "dando um tiro de canhão para matar um pássaro". Continua, segundo o portal Uol:

> "Nós estamos parando a economia brasileira, nós estamos destruindo o que vinha se recuperando. Nós estamos vindo de anos de recessão, de problemas, de queda do nosso PIB, e agora nós vamos conseguir destruir, o que acontece com isso? Um problema social sem precedentes. Aí, sim, as pessoas vão morrer. Você sabe que muita gente se mata por problemas econômicos. A tristeza de não poder alimentar os seus filhos, perder o seu emprego. Um sorveteiro deu um grande exemplo, ele falou: 'não vou morrer do vírus, vou morrer de fome."[27]

Ainda, Luciano Hang, da rede Havan, aduziu que "o dano na economia vai ser muito maior do que na pandemia"[28]. O empresário foi ouvido, posteriormente na chamada CPI da

---

[25] EMPRESÁRIOS criticam medidas de isolamento por coronavírus e dividem opiniões. *UOL Economia*, 24 mar. 2020. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/24/empresarios-coronavirus-o-que-dizem-criticas.htm. Acesso em: 1º nov. 2024.

[26] EMPRESÁRIOS criticam medidas de isolamento por coronavírus e dividem opiniões. *UOL Economia*, 24 mar. 2020. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/24/empresarios-coronavirus-o-que-dizem-criticas.htm. Acesso em: 1º nov. 2024.

[27] EMPRESÁRIOS criticam medidas de isolamento por coronavírus e dividem opiniões. *UOL Economia*, 24 mar. 2020. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/24/empresarios-coronavirus-o-que-dizem-criticas.htm. Acesso em: 1º nov. 2024.

[28] EMPRESÁRIOS criticam medidas de isolamento por coronavírus e dividem opiniões. *UOL Economia*, 24 mar. 2020. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/24/empresarios-coronavirus-o-que-dizem-criticas.htm. Acesso em: 1º nov. 2024.

Covid, na condição de investigado, sob suspeita de financiamento de *fake news*. Hang, inclusive, foi condenado pelo TSE a pagar danos morais coletivos por coagir empregados a votar em Jair Bolsonaro nas eleições presidenciais de 2018, tendo inclusive ameaçado a demissão em massa dos trabalhadores, de acordo com reportagem da CNN Brasil.[29]

As declarações dos empresários, como dito popularmente, não envelheceram bem.

Segundo dados da Fiocruz, apenas em 2020, 230.452 pessoas faleceram em decorrência do contágio da COVID-19. Dentre as declarações de óbito que registram o tipo de ocupação do falecido, ainda em 2020, as ocupações com maior número de mortes foram dos setores de produção de bens e serviços industriais (22%), comércio (19%) e agropecuário (18%). Dentre os profissionais de saúde, 44% eram médicos, 27% enfermeiros, 13% dentistas, 8% farmacêuticos, 5% fisioterapeutas, 3% veterinários, 2% nutricionistas. Há que se registrar, todavia, que apenas 41,3% das declarações de óbito registraram a ocupação.[30]

Pesquisas apontaram, já em 2021, que quatro em cada cinco mortes por COVID-19 poderiam ter sido evitadas caso as medidas de distanciamento social, uso de máscaras, campanhas de orientação e aquisição rápida de vacinas fossem realizadas de forma séria pelo Governo Federal.[31] O número leva em consideração a média mundial de mortes pela doença, e os números brasileiros, em comparação. Dessa forma, fica claro o impacto tanto do atraso na adoção de medias farmacológicas e não farmacológicas, quanto do discurso que incentivava a negligência na proteção da doença.

A negligência das medidas sanitárias adequadas, durante toda a pandemia, resultou na exposição dos trabalhadores a um vírus mortal, ampliando o número de contágios e mortes. Além disso, a sobrecarga do sistema de saúde, fruto de anos de austeridade e subfinanciamento, como mencionado por David Harvey[32], deixou muitos trabalhadores sem acesso adequado a cuidados de saúde, aprofundando ainda mais a crise. O capital, ao tentar evitar qualquer interrupção produtiva, mostrou sua dependência do trabalho vivo. Todavia, essa demonstração de dependência teve como consequência a perda evitável de centenas de milhares de vidas, no Brasil e no mundo.

---

[29] CARLUCCI, Manoela. Luciano Hang é condenado por pressionar funcionários a votar em Bolsonaro nas eleições de 2018. *CNN Brasil*, 31 jan. 2024. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/luciano-hang-e-condenado-por-pressionar-funcionarios-a-votar-em-bolsonaro-nas-eleicoes-de-2018/. Acesso em: 1º nov. 2024.

[30] LEVY, Bel. Estudo analisa registro de óbitos por Covid-19 em 2020. *Portal Fiocruz*, 25 ago. 2021. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/noticia/estudo-analisa-registro-de-obitos-por-covid-19-em-2020. Acesso em: 11 nov. 2024.

[31] LEVY, Bel. Estudo analisa registro de óbitos por Covid-19 em 2020. *Portal Fiocruz*, 25 ago. 2021. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/noticia/estudo-analisa-registro-de-obitos-por-covid-19-em-2020. Acesso em: 11 nov. 2024.

[32] HARVEY, David. *Anti-capitalist politics in the time of COVID-19*. Disponível em: http://davidharvey.org/2020/03/anti-capitalist-politics-in-the-time-of-covid-19. Acesso em: 22 jun. 2024.

A situação faz recordar a análise de Marx sobre a legislação fabril do século XVIII, em especial sobre a limitação da jornada de trabalho. Marx relata como o prolongamento extremo da jornada se tornou uma prática comum nas operações fabris, com barreiras morais e naturais destruídas em nome da acumulação incessante do capital. Os limites impostos pelo corpo humano, como o cansaço físico, e os limites éticos, que deveriam garantir a dignidade dos trabalhadores, eram constantemente ultrapassados pelo desejo de maximizar a exploração da força de trabalho – e assim lucrar mais, com menores custos. O capitalista, na ânsia por maiores lucros, buscava transformar uma única jornada em duas, estendendo as horas de trabalho de maneira brutal e insustentável.[33]

Da mesma forma, durante a pandemia, o empresariado tentou minimizar os custos e maximizar a produção, retardando a adoção de medidas de proteção. Evidenciou-se que, apesar dos avanços legais e das garantias trabalhistas conquistadas ao longo dos séculos, as relações capitalistas ainda se estruturam sobre a lógica da maximização do lucro. O empresariado, ao ser confrontado com a necessidade urgente de proteger a saúde dos trabalhadores, muitas vezes buscou ainda assim minimizar custos e evitar interrupções na produção. Assim, houve uma clara resistência na adoção de medidas de proteção, como o fornecimento adequado de equipamentos de segurança, a implementação de distanciamento social, ou mesmo a interrupção temporária de atividades não essenciais. Essa relutância em priorizar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores revelou que, tal como no passado, as exigências do capital frequentemente prevalecem sobre os direitos humanos básicos, mesmo em tempos de crise sanitária global.

Por outro lado, também ficou evidente a dependência da classe trabalhadora em relação ao capital. Embora detenham os meios de produção e sejam os agentes que a movem, os trabalhadores estão profundamente subordinados às regras do capitalismo, pois inseridos nesse sistema. Dessa forma, internalizam as regras como "leis naturais", como explica Marx, moldadas por educação, tradição e costume, muitas vezes respaldadas pela violência estatal[34], que pode se manifestar tanto em políticas de repressão, quanto na omissão em face de condições de trabalho degradantes. O processo de internalização é tão profundo que os obreiros aceitam as normas da exploração como realidades inevitáveis, muitas das vezes sem questionamento.

---

[33] MARX, Karl. *O capital*: crítica da economia política: o processo de produção do capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1.

[34] SARTORI, Vitor. Marx e o Direito do Trabalho: a luta de classes, o terreno jurídico e a revolução. *R. Katál*., Florianópolis, v. 22, n. 2, p. 293-308, maio/ago. 2019. ISSN 1982-0259.

Nesse contexto, os trabalhadores são frequentemente compelidos a vender sua força de trabalho ao preço ditado pelo mercado, mesmo que isso signifique aceitar condições que colocam em risco sua própria saúde e segurança. O conceito de superpopulação relativa afeta diretamente o valor da força de trabalho, criando o que Marx chamou de "exército industrial de reserva". Esse exército de desempregados ou subempregados serve como uma constante ameaça àqueles que possuem um trabalho, forçando-os a aceitar condições de trabalho perigosas e insalubres para não perderem seu sustento.

O desemprego estrutural e a precarização do trabalho fazem parte dessa dinâmica, pois geram uma sensação de insegurança permanente entre os trabalhadores. Eles sabem que, se não aceitarem as condições impostas, há muitos outros dispostos a assumir o mesmo trabalho, mesmo sob circunstâncias degradantes, para garantir a sua sobrevivência. Marx identificou essa contradição fundamental da seguinte forma: embora o trabalhador deva ser "livre" para vender sua força de trabalho, essa liberdade é ilusória. A necessidade de sobrevivência obriga o trabalhador a se submeter às exigências do capital, revelando a natureza coercitiva das relações de trabalho capitalistas. Essa aparente liberdade é, na verdade, uma forma sofisticada de dominação, que garante a exploração contínua da classe trabalhadora enquanto perpetua as desigualdades estruturais do sistema.[35]

O desemprego estrutural leva os trabalhadores a suportarem condições de trabalho perigosas, em nome da manutenção do emprego. Ou seja, em tradução para o contexto pandêmico, a classe que vive do trabalho (expressão cunhada por Antunes) se vê obrigada a laborar mesmo em meio a uma doença contagiosa potencialmente fatal, sem medidas de proteção eficazes, para não sucumbir à fome. Tudo isso com o respaldo estatal, que diminuía constantemente o perigo da doença nos discursos do chefe do executivo[36], não exercia seu papel de fiscalização, e retardava na aquisição de vacinas, entre outros.

Mesmo temendo o contágio, durante a crise sanitária quem dependia do trabalho continuou a trabalhar presencialmente, sob condições impostas pelo capital, apesar das recomendações de isolamento social das autoridades de saúde.

---

[35] MARX, Karl. *O capital*: crítica da economia política: o processo de produção do capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1.

[36] SOUZA, Fernando Henrique de; PEREIRA, Maria das Graças. A atuação da Justiça do Trabalho durante a pandemia de Covid-19: desafios e perspectivas. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 10, p. e4469108999, 2020. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/4469/3997. Acesso em: 1º nov. 2024.

Ainda que existam normas jurídicas para proteger a saúde e segurança do trabalhador, assim como no período da legislação fabril, a falta de fiscalização e o desrespeito às regulamentações transformaram essas garantias em meras formalidades. Marx descreveu como as conquistas dos trabalhadores eram frequentemente nominais e não se refletiam na prática, o que se repetiu durante a pandemia, quando medidas sanitárias muitas vezes só foram adotadas de forma parcial ou tardia, resultando em perda de vidas e saúde.[37]

Quando o afastamento dos trabalhadores foi inevitável, o teletrabalho mostrou-se uma alternativa viável, em alguns casos de trabalho intelectual. No entanto, o controle da jornada foi desafiador, levando a jornadas prolongadas, exaustivas, e à dificuldade de desconexão do trabalho. Pode-se traçar um paralelo de retorno às longas jornadas criticadas por Marx, agora em um novo contexto.

Santos observa que a pandemia uniu o mundo de uma forma sem precedentes, embora tragicamente essa união tenha ocorrido "no momento de morrer"[38]. A classe trabalhadora, central no funcionamento da sociedade capitalista, conforme Sartori, vive um dilema: em vez de insurgir-se contra o capital, a resistência cotidiana é mediada pelo Direito, quando, segundo Marx, a revolução deveria ser o caminho.[39]

Como lembrado por Antunes, a normalidade do capitalismo é a destrutividade. Por isso o autor criou o conceito de capitalismo pandêmico, que consiste na “imbricação trágica entre sistema de metabolismo antissocial do capital, crise estrutural e explosão do coronavírus”[40]. O capitalismo pandêmico seria ao mesmo tempo produto e produtor da crise sanitária do Coronavírus. A autodestrutividade do sistema capitalista, no entanto, faz com que os maiores prejudicados pela crise sanitária não sejam os donos do capital, mas aqueles que sobrevivem do seu trabalho.

As mortes evitáveis e a ampliação da precarização laboral trouxeram à tona a fragilidade da proteção trabalhista quando não há compromisso ético com a dignidade humana. A pandemia confirmou que a liberdade do trabalhador sob o capitalismo é ilusória, sendo forçados a arriscar sua própria vida e integridade física para garantir sua sobrevivência.

A pandemia uniu tragicamente o mundo no sofrimento, mas também ofereceu uma oportunidade para repensar a centralidade do trabalho na sociedade e lutar por condições mais justas

---

[37] MARX, Karl. *O capital*: crítica da economia política: o processo de produção do capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1.
[38] SANTOS, Boaventura de Sousa. *O futuro começa agora*: da pandemia à utopia. São Paulo: Boitempo, 2021.
[39] SARTORI, Vitor. Marx e o Direito do Trabalho: a luta de classes, o terreno jurídico e a revolução. *R. Katál*., Florianópolis, v. 22, n. 2, p. 293-308, maio/ago. 2019. ISSN 1982-0259.
[40] ANTUNES, Ricardo. *Capitalismo pandêmico*. São Paulo: Boitempo, 2022. p. 22.

e humanas, reforçando o papel do Direito do Trabalho como instrumento de proteção e dignidade. Por esse motivo, optou-se por avaliar como o Judiciário Trabalhista reagiu a tais questões.

Para compreender o modo como se deu a análise dos pedidos realizados durante a pandemia, e especialmente a questão da responsabilidade do empregador quanto aos danos por contágio, falecimento e outras mazelas decorrentes da COVID-19, é necessário, primeiramente, discutir o próprio acesso à justiça e as barreiras enfrentadas na busca da reparação. A reflexão sobre o acesso à justiça, portanto, é indispensável para avaliar como a Justiça do Trabalho respondeu a esses desafios e garantiu – ou deixou de garantir – a proteção dos trabalhadores durante a crise sanitária.

No próximo tópico, será abordado inicialmente o acesso à justiça em sua perspectiva conceitual. Em seguida, trazendo concretude à discussão, serão expostos e analisados dados sobre a atuação da Justiça do Trabalho no período pandêmico, de forma a perquirir se tal acesso tem sido de fato aplicado nesse contexto.

2.2 Conceitos de acesso à justiça e sua efetivação na pandemia

A reflexão sobre o acesso à justiça conduz, inicialmente, à ideia de acesso ao Judiciário. O fenômeno, no entanto, é mais amplo, e envolve uma série de outras perspectivas, como o acesso à informação sobre direitos, conciliação efetiva e mesmo (ou principalmente) a eficácia e efetividade da via escolhida. Nas palavras de Orsini, "trata-se, essencialmente, de realização efetiva da Justiça, como valor sem o qual o ser humano não pode sobreviver"[41]. Neste tópico, o foco será o estudo do acesso à justiça por meio do Judiciário, tendo em vista o estudo realizado a partir da jurisprudência trabalhista, e das decisões proferidas pelo TRT-3 e pelo TST, como será abordado mais à frente.

Para a reflexão sobre o acesso à justiça, deve-se partir de uma concepção pós-liberal do direito. Como apontado por Leonardo Avritzer, Marjorie Marona e Lilian Gomes, o liberalismo clássico pressupõe igualdade de direitos e de acesso à justiça.[42] Nessa perspectiva, o direito apenas diria respeito apenas aos conflitos individuais entre particulares na mesma posição, detentores iguais de direitos e da mesma possibilidade de acesso ao sistema de justiça. Além disso,

---

[41] ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Acesso à justiça pela via dos direitos trabalhistas. *In*: VALE, Silvia Teixeira do; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães (coord.). *Hermenêutica Constitucional do Direito do Trabalho*. Vasco Da Gama, RJ: Lumen Juris, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/49266501/ACESSO_%C3%80_JUSTI%C3%87A_PELA_VIA_DOS_DIREITOS_TRABALHISTAS. Acesso em: 28 dez. 2024.

[42] AVRITZER, Leonardo; MARONA, Marjorie e GOMES, Lilian. *Cartografia da Justiça no Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2013.

teoriza que tais conflitos particulares apenas gerariam repercussões às partes envolvidas. Não é o que se observa em nossa realidade atual.

Já preconizavam Mauro Cappelletti e Bryant Garth que o acesso à justiça é de difícil definição, mas que usualmente se manifesta em duas vertentes: de um lado, o sistema jurídico deve ser acessível a todos igualmente e, de outro, e deve produzir resultados individual e socialmente justos. A justiça social pressupõe o acesso à justiça amplo e irrestrito, já que por meio do sistema de resolução de conflitos acessível se defenderão todos os demais direitos. Os autores afirmam: "a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para sua efetiva reivindicação"[43].

Nos termos da teoria clássica de Cappelletti e Garth, o acesso à justiça se revela em três ondas: assistência judiciária aos hipossuficientes, representação de interesses difusos, e acesso à justiça em sentido mais amplo. O primeiro obstáculo com o qual se deparam os que buscam a efetivação de seus direitos são os altos custos de propositura de ação judicial, que envolvem custas judiciais e honorários advocatícios. Nesse sentido, cabe destacar a previsão constitucional do art. 5º, LXXIV, de que o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária gratuita é regulamentada pela Lei 5.584/70, art. 14, parágrafo 1º, que dispõe que será devida a gratuidade ao trabalhador cuja situação econômica não lhe permita demandar sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. A CLT, em seu art. 790, § 3º, dispunha anteriormente à Lei 13.467/17 que seria facultado aos julgadores conceder o benefício da justiça gratuita àqueles que percebessem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou que declarassem, sob as penas da lei, que não tem condições de arcar com as custas do processo sem prejuízo sustento próprio ou de sua família.

A Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 790, parágrafo 3º, que passou a dispor que a gratuidade judiciária poderá ser concedida aos que percebessem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Acrescentou ao dispositivo, ainda, o parágrafo 4º, que estabelece que "o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo".

A redação do dispositivo culminou em regime mais dificultoso para o usuário da Justiça Social do que o estabelecido para a Justiça Comum. O Código de Processo Civil de 2015

[43] CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Fabris, 1988. p. 11.

(CPC/2015), em seu art. 99, parágrafo 3º, fixa a presunção de veracidade das alegações de insuficiência de recursos deduzidas por pessoa natural. O parágrafo 2º do mesmo art. 99 estabelece que o pedido apenas poderá ser indeferido se houver elementos nos autos que evidenciem a falta de pressupostos legais para sua concessão, devendo, antes da denegação, intimar a parte para comprovar o preenchimento dos pressupostos. Ou seja, observando apenas o texto legal, na Justiça Comum o usuário pode juntar declaração de hipossuficiência com presunção de veracidade, e na Justiça do Trabalho a parte deverá comprovar a insuficiência de recursos.

Mais grave, ainda, é a disposição dos arts. 790-B, parágrafo 4º, e 791-A, parágrafo 4º, inseridos pela Reforma Trabalhista. Determina-se que, caso seja vencido o beneficiário da justiça gratuita, os créditos que obteve em juízo, mesmo que em outra demanda, poderão ser utilizados para quitação de obrigações de sucumbência. Na forma prevista no art. 5º da CR/1988, a assistência judiciária gratuita deve ser integral, abrangendo, portanto, todas as despesas do processo.[44] De acordo com os autores, a lei específica acabou por reduzir o patamar de cidadania mínimo já estabelecido pela norma geral, seja a CR/1988, seja o CPC/2015.

Sobre a questão, foi proposta a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766 perante o Supremo Tribunal Federal (STF). Em seu voto, o relator Min. Roberto Barroso registra que os pareceres das comissões da Câmara e do Senado sobre o tema concluíram que a o excesso de litigância na Justiça do Trabalho se devia ao exercício abusivo do direito de gratuidade judiciária e, dessa forma, a cobrança de despesas de sucumbência seria uma medida de enfrentamento do tema. No entanto, conforme ressalvado pelo Min. Roberto Barroso, os pareceres não apresentam qualquer dado ou análise objetiva que embase a conclusão. Ou seja, os documentos foram elaborados com base em impressões pessoais, sem fundamentação teórica ou empírica. Afirma o Ministro: "é, no mínimo, perturbadora a constatação de que alterações normativas tão relevantes foram efetuadas – aparentemente – sem um estudo aprofundado acerca das premissas que lhes servem de base", observação que faz muito embora tenha sido vencido em seu entendimento.

Assim, na apreciação da ADI 5766, o STF, por maioria de votos, declarou a inconstitucionalidade do parágrafo 4º do art. 791-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista. A decisão se deu com entendimento de que o dispositivo prejudicava o acesso à justiça previsto pelo art. 5º, LXXIV da CR/1988.

Ainda assim, o acesso à justiça pelo hipossuficiente tornou-se mais difícil do que anteriormente à Lei 13.467/17, e mesmo mais complexo do que para o usuário da Justiça Comum,

[44] SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Manual da Reforma Trabalhista*: pontos e contrapontos. Porto Alegre: Sensus, 2017.

na qual a declaração de hipossuficiência tem presunção de veracidade expressamente prevista em lei. Tal conclusão vai de encontro à missão institucional da Justiça do Trabalho, na qual litigam trabalhadores em busca de prestações materiais alimentares, essenciais para sua sobrevivência e de suas famílias.[45]

Como será visto à frente, a maioria dos pedidos no primeiro ano da pandemia se relacionou com verbas para possibilitar a subsistência do trabalhador. A situação de hipossuficiência dos obreiros se tornou ainda mais frágil em meio à crise econômica, com o fechamento de estabelecimentos, ausência de quitação de verbas rescisórias, e outras de suas consequências. A viabilização da justiça gratuita teve grande importância para a garantia do acesso ao Judiciário.

Seguindo o estudo das ondas de acesso à Justiça proposto por Cappelletti e Garth, a segunda onda trata da representação dos interesses difusos. De acordo com os autores, os interesses difusos seriam aqueles de natureza fragmentada ou coletiva[46]. No Código de Defesa do Consumidor (CDC), são definidos nos incisos do parágrafo único do art. 81, da seguinte maneira:

> I – interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;
> II – interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;
> III – interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

A representação dos interesses difusos pode se dar por meio do Ministério Público, de defensores públicos, propositura de ações por grupos com procuradores privados, entre outros. A visão individualista do processo legal, dessa forma, transforma-se em uma vertente mais social e coletiva.

Uma alteração relevante em relação ao processo individual reside no alcance da coisa julgada. Em ações que tratam de direitos difusos, e mesmo de direitos coletivos *stricto sensu*, a coisa julgada tem efeitos *erga omnes*, na forma do art. 103 do CPC/2015, e do art. 16 da Lei da Ação Civil Pública (Lei 7.347/85). Assim a propositura de uma única ação atinge toda uma

---

[45] ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Acesso à justiça pela via dos direitos trabalhistas. *In*: VALE, Silvia Teixeira do; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães (coord.). *Hermenêutica Constitucional do Direito do Trabalho*. Vasco Da Gama, RJ: Lumen Juris, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/49266501/ACESSO_%C3%80_JUSTI%C3%87A_PELA_VIA_DOS_DIREITOS_TRABALHISTAS. Acesso em: 28 dez. 2024.

[46] CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Fabris, 1988. p. 26.

coletividade, o que garante uma utilização com mais eficiente da máquina judicial, evitando a multiplicação de litígios sobre uma mesma matéria.

No período pandêmico observou-se uma mobilização de propositura de ações coletivas. Em estudo de Orsini e Leite[47] acerca de conflitos divulgados no site do TRT-3, na aba "Covid-19: atos e produtividade", em específico na tabela correspondente às liminares deferidas, verificou-se que 28 das 40 ações (70%) são conflitos coletivos. Infelizmente, a tabela foi atualizada apenas até janeiro de 2021. Orsini e Leite ressaltam, em sua análise, que foram propostos 16 dissídios coletivos de natureza jurídica[48], e salientam a semelhança dos pedidos formulados, em especial o afastamento de todos os empregados, ou ao menos aqueles que compõem o chamado grupo de risco.

Finalmente, Cappelletti e Garth afirmam que a terceira onda de acesso à justiça consiste em uma concepção mais ampla, buscando novos mecanismos procedimentais e a adaptação da teoria processual para propiciar mais acessibilidade. De acordo com os autores, isso abrangeria:

> [...] uma ampla variedade de reformas, incluindo alterações nas formas de procedimento, mudanças na estrutura dos tribunais ou criação de novos tribunais, o uso de pessoas leigas ou para profissionais, tanto como juízes quanto como defensores, modificações no direito substantivo destinadas a evitar litígios ou facilitar sua solução e a utilização de mecanismos privados ou informais de solução dos litígios.[49]

Há uma prevalência da "cultura da sentença" em relação à "cultura da pacificação", como nos informa Kazuo Watanabe.[50] A formação acadêmica dos operadores do direito é voltada, precipuamente, para a solução contenciosa dos conflitos – a sentença – sem concurso da vontade das partes. A consequência apontada pelo autor é o assoberbamento do judiciário, com grandes acervos de processos pendentes de solução.

Watanabe apresenta a atualização do conceito de acesso à justiça como acesso à ordem jurídica justa: os cidadãos têm direito a serem ouvidos e atendidos não somente em meio a controvérsias, mas "também em situações de problemas jurídicos que impeçam o pleno exercício da cidadania", e ainda em dificuldades de obter documentos.[51] O conceito não se limita,

---

[47] ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEITE, Giovana Paula Ramos Silveira. A análise dos conflitos trabalhistas na pandemia como ponto de partida: estudo da atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região por meio da plataforma "COVID-19: Atos e Produtividade". In: *Anais do 29º Congresso Nacional do CONPEDI*. Florianópolis: CONPEDI, 2023. Disponível em: http://site.conpedi.org.br/publicacoes/w7dsqk3y/wp468g92/f52DU75Q2sReKDC6.pdf. Acesso em: 1º nov. 2024.

[48] Conforme ressaltado pelas pesquisadoras, a opção pela propositura de dissídio coletivo de natureza jurídica levou à cassação da maioria das decisões liminares proferidas, pela inadequação da via eleita.

[49] CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Fabris, 1988. p. 71.

[50] WATANABE, Kazuo. *Acesso à ordem jurídica justa*: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

[51] WATANABE, Kazuo. *Acesso à ordem jurídica justa*: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

desse modo, à esfera judicial. Acrescenta o autor que, mesmo na esfera do acesso à justiça como acesso à jurisdição, o papel do Judiciário vem sendo ampliado para mais do que a mera prolação da sentença, englobando a efetiva utilização dos meios adequados de solução de conflitos.

Sobre os métodos conciliatórios de resolução de conflitos, cabe mencionar que o processo de homologação de acordo extrajudicial, implementado pela Reforma Trabalhista nos arts. 855-B a 855-E da CLT, não é um meio adequado de solução de demandas. Eivada de contradição – já que, se as partes são capazes de negociar a firmar acordo, por que seria necessária a homologação judicial? – a redução do juiz trabalhista a homologador de acordos traz a possibilidade de que não seja endereçado o litígio, mas apenas o resultado de uma negociação, havendo risco de que seu cerne não seja avaliado.[52]

Em retorno à análise do acesso à justiça, sua teoria ganhou novos ares com a contribuição de Avritzer, Marona e Gomes, com a concepção de acesso à justiça pela via dos direitos, que envolve dois níveis: primeiramente, a ampliação da efetivação dos direitos; e, em segundo lugar, a ampliação da possibilidade de participação na conformação dos direitos.[53] Os autores aduzem que o pleno acesso se dá na medida em que às experiências de desrespeito de direitos seja dada uma solução justa, eficiente e eficaz, reestabelecendo-se o autorrespeito.

Ressaltam Avritzer *et al.*[54], ainda, a importância do aconselhamento jurídico, ou seja, a avaliação por uma equipe profissional qualificada da melhor forma de reivindicar e reparar seus direitos. Nesse ponto, há que se citar a importância do papel dos sindicatos na realização da justiça, que se revelou essencial no período pandêmico.

Conforme prevê a Lei 5.584/70, em seu art. 14, os sindicatos têm o dever de prestar ao trabalhador a assistência judiciária, independentemente da sua filiação. Essa prerrogativa é reiterada pelo art. 513, alínea "a", da CLT. Assim, a assistência judiciária prestada pelos sindicatos é fundamental para viabilizar o acesso à justiça dos seus representados, tanto no sentido amplo, quanto no sentido de acesso ao Poder Judiciário. A oferta de informações, de orientação jurídica e, por fim, o ajuizamento e acompanhamento de reclamatórias trabalhistas se mostra mais relevante quanto mais hipossuficiente for o trabalhador.[55]

---

[52] SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Manual da Reforma Trabalhista*: pontos e contrapontos. Porto Alegre: Sensus, 2017.

[53] AVRITZER, Leonardo; MARONA, Marjorie e GOMES, Lilian. *Cartografia da Justiça no Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2013.

[54] AVRITZER, Leonardo; MARONA, Marjorie e GOMES, Lilian. *Cartografia da Justiça no Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2013.

[55] COUTO, Marina Grojpen. Sindicato e acesso à justiça na pandemia de COVID-19. *In*: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; SOUZA, Cibele Aimée; SOARES, Iara Duque Santos (Org.). *Temas transversais do acesso à justiça*: uma abordagem pela via dos direitos. São Paulo: Dialética, 2024.

A ação sindical durante a pandemia combinou três fatores: pressão sobre empregadores para cumprir as recomendações de saúde; negociação para manutenção de contratos de trabalho; e fiscalização, denúncia e busca de apoio público para garantir a manutenção das condições sanitárias daqueles que não foram afastados.[56] Há que se destacar, ainda, a legitimidade ativa dos sindicatos como substitutos processuais na defesa de interesses e direitos coletivos ou individuais homogêneos das categorias que representam. Nesse papel, o sindicato atua como parte no processo, em nome próprio na defesa de direito alheio – no caso, dos trabalhadores substituídos.

Nancy Fraser contribui com o conceito de justiça como paridade de participação, em que todos tenham igual valor, e superem obstáculos que impedem essa consideração, como má distribuição, ausência de reconhecimento e injustiça política. A autora afirma que "superar a injustiça significa desmantelar os obstáculos institucionalizados que impedem alguns sujeitos de participarem, em condições de paridade com os demais, como parceiros integrais da interação social"[57].

Além disso, Fraser argumenta que a justiça não pode mais ser discutida apenas as fronteiras de cada Estado. No mundo globalizado, os sujeitos são afetados de maneiras desproporcionais, em razão das particularidades das conjunturas socioeconômicas de cada nação, mas com conexão global. A questão ficou particularmente clara durante a pandemia de COVID-19, que não respeitou os limites das nacionalidades, e teve consequências desastrosas quanto mais frágeis as estruturas de saúde pública de cada nação. Pode-se observar violações às três principais injustiças estudadas por Fraser: *maldistribution*, *misrecognition* e *misrepresentation*.

A má distribuição foi o mais evidente dos fatores, pois os trabalhadores informais, migrantes, e as populações marginalizadas enfrentaram maiores dificuldades de acesso aos sistemas de saúde, auxílios governamentais, e proteção social. Desigualdades de status também se converteram em um desafio ainda maior para os grupos marginalizados, como a população preta, pobre e feminina, deixando clara a ausência de reconhecimento. A COVID-19 é uma pandemia de classe, de gênero e de raça.[58] Identifica-se, ainda, a dificuldade de representação,

---

[56] CAMPOS, Anderson de S. Sindicalismo na pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo. *In*: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.). *A devastação do trabalho*: a classe do labor na pandemia. Brasília: Positiva, 2022.

[57] FRASER, Nancy. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. *Revista Lua Nova*, São Paulo, 77: 11-39, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ln/a/BJjZvbgHXyxwYKHyJbTYCnn/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 28 dez. 2024.

[58] HARVEY, David. *Anti-capitalist politics in the time of COVID-19*. Disponível em: http://davidharvey.org/2020/03/anti-capitalist-politics-in-the-time-of-covid-19. Acesso em: 28 dez. 2024.

considerando a exclusão do público na tomada de decisões políticas, mormente vozes das comunidades mais vulneráveis.

Segundo Orsini, "o acesso à justiça é um direito que se aperfeiçoa na medida em que possibilita mecanismos para ultrapassar obstáculos que surgem no seio social de cada época"[59]. A pandemia apresentou desafios que precisaram ser superados para garantir a efetividade dos direitos.

Hoje, a jurisdição não se limita mais a "dizer a vontade concreta da lei", como pregava Chiovenda, que definia o processo como um complexo de atos coordenados, com objetivo de atuação da vontade da lei[60]. Conforme Orsini, o acesso à justiça pela via dos direitos é uma temática ainda mais urgente em virtude do contexto da pandemia.[61] A autora afirma que "há um agravamento desmedido da precariedade das relações trabalhistas"[62], em especial nas que há menor proteção justrabalhista. Havia uma expectativa de que a pandemia e a legislação emergencial fossem uma verdadeira "injeção de ânimo" na Justiça do Trabalho, que estaria, no contexto pós-reforma Trabalhista, encontrando uma diminuição sensível de processos[63]. Na visão de Orsini:

> A atuação do sistema judicial trabalhista será de fundamental importância neste contexto e urge seja feita com toda a responsabilidade, humanidade e cuidado que o momento requer. Que a magistratura brasileira agregue ao acesso, a via dos direitos, para que quando este momento passar, porque vai passar, os reflexos deste agregar representem ao cidadão brasileiro a concretude dos direitos e das garantias constitucionais.[64]

A concretização (ou não) dos votos esperançosos da autora são o tema central desta dissertação: a análise da atuação da Justiça Trabalhista na garantia e efetivação dos direitos violados durante a crise sanitária perpetrada pela COVID-19.

---

[59] ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Acesso à justiça pela via dos direitos trabalhistas. In: VALE, Silvia Teixeira do; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães (coord.). Hermenêutica Constitucional do Direito do Trabalho. Vasco Da Gama, RJ: Lumen Juris, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/49266501/ACESSO_%C3%80_JUSTI%C3%87A_PELA_VIA_DOS_DIREITOS_TRABALHISTAS. Acesso em: 28 dez. 2024.

[60] CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituições de direito processual civil*. São Paulo: Livraria Acadêmica Saraiva & Cia., 1942. v. I. p. 89.

[61] ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Acesso à justiça: das ondas renovatórias ao contexto da pós-pandemia da COVID-19. *Juízes para a democracia*. n. 85, jul/2020.

[62] ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Acesso à justiça: das ondas renovatórias ao contexto da pós-pandemia da COVID-19. *Juízes para a democracia*. n. 85, jul/2020.

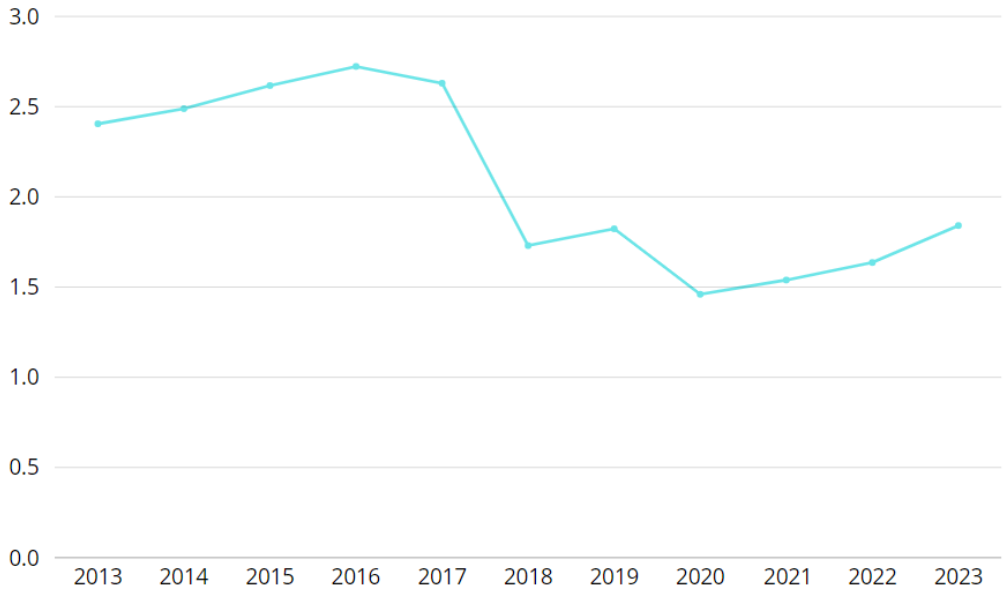
[63] ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Direitos Trabalhistas e Coronavírus*. São Paulo: Letras jurídicas, 2020. p. 110.

[64] ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Jurimetria e Predição: notas sobre uso dos algoritmos e o Poder Judiciário. *Revista RD Uno*, v. 3 n. 4, Jan/Dez, 2020. Disponível em: https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/RDUno/article/view/6032. Acesso em: 26 dez. 2024.

2.3 Análise de dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho (RGJT) sobre a atuação da Justiça do Trabalho no período pandêmico

Em dados espelhados pelo Relatório Geral da Justiça do Trabalho (RGJT)[65], observa-se que, em 2020, ano marcado pelo início da pandemia, foram propostas 19,9% ações a menos que em 2019 (1.460.702 novas reclamatórias em 2020, contra 1.823.754 em 2019). É provável que a redução do número de reclamatórias tenha se dado em razão da insegurança jurídica causada pela pandemia: as novas situações ainda não haviam sido totalmente regulamentadas por meio do direito do trabalho emergencial, bem como não havia se estabelecido sobre elas uma jurisprudência constante. A queda apontada no gráfico a seguir demonstra essa diferença:

Gráfico 1 – Casos novos 1ª Instância – 2013 a 2023



Fonte: a autora.

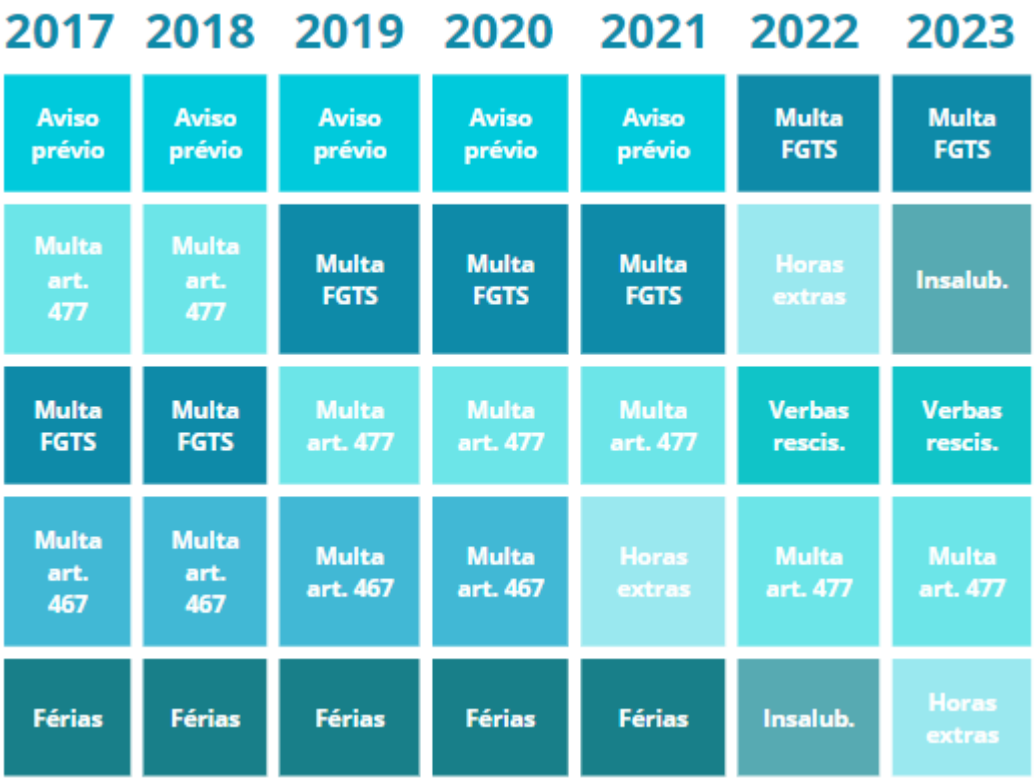
Já em 2021, foram propostas 1.539.127 novas ações trabalhistas (em todas as instâncias), um aumento de 5,3%, demonstrando, ainda que de forma discreta, uma maior familiaridade de partes e procuradores com as novas situações e legislação regente do período pandêmico. Esse número continuou a subir, passando para 1.636.707 em 2022. Já em 2023, foram propostos 1.841.635 novos casos, finalmente superando a marca de 2019.

[65] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Relatório Geral*. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral. Acesso em: 10 set. 2024.

No contexto da análise do acesso à justiça, a queda do número de proposição de reclamatórias no início da pandemia é preocupante, demonstrando possivelmente a insegurança jurídica – entre tantas incertezas e medos que se revelaram no período. Observa-se de forma clara, ainda, a diminuição dramática da propositura de ações entre 2017 e 2018, consequência da Lei 13.467/17, a Reforma Trabalhista.

O Relatório Geral da Justiça do Trabalho fornece, além dos números brutos, os assuntos mais recorrentes nos novos casos, que podem dar mais subsídios para a análise das diferenças de acesso à justiça ao longo da pandemia. Os dados relativos a todo o Brasil foram sintetizados no gráfico abaixo:

Figura 1 – Assuntos recorrentes nas Varas do Trabalho – 2017 a 2023



Fonte: a autora.

Verifica-se uma predominância, ao longo dos anos, dos pedidos de aviso prévio, multa dos arts. 467 e 477, multa de 40% do FGTS e férias, todos podendo ser categorizados como verbas decorrentes da rescisão do contrato de emprego. A partir de 2021, as horas extras aparecem em quarto lugar, atingindo o segundo lugar em 2022. A tendência pode ter sido capitaneada por um incremento nos pedidos de horas extras decorrentes do labor quando da suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional da jornada, da forma como estabelecida na Medida Provisória 936/20, posteriormente convertida na Lei 14.020/2020. Além desse possível

motivo, também há que se lembrar do crescimento do teletrabalho, que também pode ter gerado aumento dos pedidos de horas extras.

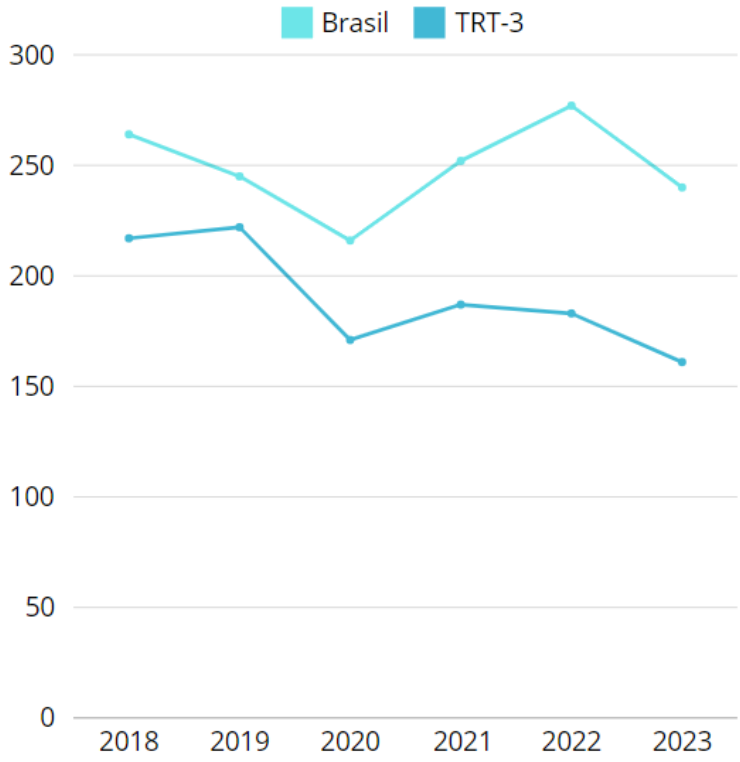
Em 2022, o pedido de reconhecimento de insalubridade desponta como o quinto mais recorrente do Brasil, o que muito possivelmente decorreu do contato dos trabalhadores com a COVID – em especial profissionais de saúde. Mais à frente, serão expostos dados relativos a Minas Gerais em relação ao pedido de insalubridade nos processos trabalhistas, que tiveram também um aumento em seu número. Nos anos anteriores em que há dados no RGJT, a insalubridade estava em 11º lugar (2017 e 2018) e 9º lugar (2019 e 2020). Verifica-se que, a partir desse ano, o RGJT reuniu diversas verbas sob "verbas rescisórias", o que alterou a contagem dos assuntos mais recorrentes. Infelizmente, o relatório de 2021 apresenta apenas os cinco primeiros assuntos mais recorrentes.

Já em 2023, a multa de 40% do FGTS continuou capitaneando os assuntos mais recorrentes, seguida do adicional de insalubridade, verbas rescisórias, multa do art. 477 da CLT e horas extras.

É interessante observar, ainda, os prazos médios nos quais os processos permanecem em fase de conhecimento na Justiça do Trabalho, e em especial em Minas Gerais (TRT-3)[66]. Nesse Regional, verifica-se um aumento da celeridade ao longo dos anos. Quanto aos dados do Brasil, em 2019 o prazo médio no conhecimento era de 245 dias, passando a 216 dias em 2020, 252 dias em 2021, 277 dias em 2022, e 240 em 2023. Já em Minas Gerais, as médias são inferiores: 222 dias em 2019, 171 dias em 2020, 187 dias em 2021, 183 dias em 2022, e 161 dias em 2023, o que pode ser visto no seguinte gráfico:

[66] Os dados disponibilizados pelo RGJT levam em conta o tempo entre o ajuizamento e a prolação da sentença.

Gráfico 2 – Dias na fase de conhecimento – 2018 a 2023



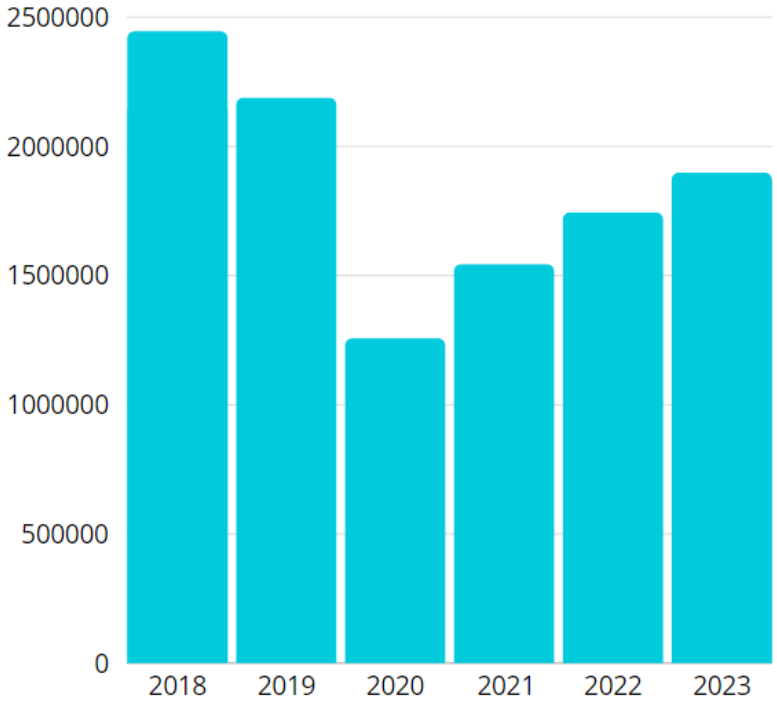
Fonte: a autora.

Ou seja, além de a Terceira Região estar constantemente à frente do restante do Brasil em termos de celeridade, esta atingiu números ainda melhores ao longo do período pandêmico, seja em números absolutos ou percentuais. Resultado diferente da média do país, que aumentou o número de dias em que ações trabalhistas ficam na fase de conhecimento. De fato, o resultado da Justiça do Trabalho mineira é contraintuitivo, pois presume-se que a adaptação dos servidores, partes e procuradores ao trabalho remoto poderia prejudicar os prazos de todo o processo (que é o que se observa na média do país).

Em relação à solução de casos do Judiciário Trabalhista, seja por julgamento, desistência ou conciliação, também se observou uma queda drástica no ano de 2020: nas Varas, tiveram solução, na fase de conhecimento, 1.260.331 processos, 42,4% a menos do que no ano de 2019 (2.189.189). Relaciona-se essa diminuição às adaptações ao trabalho telepresencial e à paralisação temporária da realização de audiências. A solução de processos voltou a subir em 2021, chegando a 1.544.525 casos solucionados (aumento de 22,5%), a 1.745.255 em 2022 (aumento de 12,9%), e a 1.898.912 em 2023 – ainda não atingindo, todavia, o número de soluções de 2019.

A retomada das soluções ao longo da jornada histórica retratada é possivelmente um reflexo do retorno das audiências, de forma telepresencial e semipresencial, da maior adaptação dos magistrados e servidores ao trabalho em *home office*, e também do retorno gradativo aos trabalhos presenciais em todo o Judiciário, seguindo as medidas adequadas de prevenção à COVID-19. Deve-se levar em conta, ainda, que a redução da entrada de novas reclamatórias diminui por consequência o número de soluções. A série histórica de processos solucionados entre 2018 e 2022 traz a demonstração das variações do período, a seguir:

Gráfico 3 – Série histórica de solucionados – 2018 a 2023



Fonte: a autora.

O distanciamento social trouxe inúmeros reflexos para o mundo do trabalho, e também para o Judiciário Trabalhista. Conforme acima retratado pelos números do RGJT, a pandemia alterou diversos indicadores, em grande parte como resultado do fechamento de estabelecimentos para controle da doença, já que o isolamento é a medida de prevenção mais eficaz contra o coronavírus. Foi o que aconteceu no Judiciário, inclusive na Justiça do Trabalho, sendo necessária adaptação de todos os envolvidos ao fechamento temporário do atendimento presencial.

Em 19/03/2020, o CNJ publicou a Resolução n. 313[67], que estabeleceu regime de plantão extraordinário no âmbito do Poder Judiciário Nacional, suspendendo os trabalhos presenciais, que ficaram limitados a aqueles considerados essenciais. Os prazos processuais foram suspensos. Em 20/03/2020, o TRT-3, por meio da Portaria GP 117/2020[68], com vigência imediata, suspendeu a prestação presencial de serviços no âmbito do Regional Mineiro, por tempo indeterminado, cabendo aos gestores das unidades o estabelecimento de procedimentos para possibilitar o serviço por meio de regime de trabalho remoto temporário.

Quanto ao trabalho de juízes e servidores dos tribunais, o CNJ já havia regulamentado o teletrabalho, já em 2016, por meio da Resolução n. 277[69], sendo definido em seu art. 2º, I, como modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos. O teletrabalho foi estabelecido de modo facultativo, a critério dos órgãos do Judiciário e dos gestores das unidades, e apenas nas atribuições em que fosse possível a mensuração objetiva do desempenho. Além disso, o regime estava limitado a 30% da lotação da unidade, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da presidência do órgão. A tarefa de elaboração de minutas foi expressamente definida como prioritária, sendo necessárias metas de desempenho e elaboração de plano de trabalho individualizado.

Esta forma organizada e planejada de teletrabalho foi rapidamente suplantada pelo teletrabalho emergencial, com o estabelecimento do plantão extraordinário. Os servidores foram direcionados a trabalhar em seus lares, muitas vezes sem o aparato tecnológico necessário para tanto – inclusive em termos de *download* e configuração de softwares em seus computadores pessoais. A adaptação de muitos foi trabalhosa, o que refletiu em lentidão no cumprimento e elaboração de minutas, e em todo o desenvolver de processos eletrônicos.

Deve-se ressaltar que desde a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) n. 136[70], de 25 de abril de 2014, a tramitação de processos judiciais na Justiça do Trabalho deveria ser realizada exclusivamente por intermédio do processo eletrônico (PJe-JT), obedecendo as diretrizes da Resolução 185 do CNJ[71], de 18 de dezembro de 2013. No TRT-3,

---

[67] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 313, de 19 de março de 2020*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3249. Acesso em: 27 mar. 2024.

[68] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Portaria GP n. 117, de 20 de março de 2020*. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/downloads/links/Microsoft_Word___Portaria_GP_117_2020.pdf. Acesso em: 27 mar. 2024.

[69] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 277, de 15 de junho de 2016*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295. Acesso em: 27 mar. 2024.

[70] BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução n. 136, de 25 de abril de 2014. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=8722e5f0-edb7-4507-9dcf-615403790f7c&groupId=955023. Acesso em: 27 mar. 2024.

[71] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 185, de 18 de dezembro de 2013*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933. Acesso em: 27 mar. 2024.

a implantação do PJe iniciou-se em 2012, sendo neste mesmo ano totalmente estabelecido no segundo grau de jurisdição, e foi totalmente concluída em dezembro de 2015[72]. A implantação do sistema PJe em muito auxiliou na época emergencial, tendo em vista a facilidade de acesso ao processo em qualquer lugar. Partes, procuradores, servidores e magistrados puderam consultar os autos em suas residências, sem comprometimento do isolamento social. Neste sentido também o estabelecimento das audiências virtuais, tratadas a seguir.

O art. 236 do CPC/15 já admitia, em seu parágrafo terceiro, a prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real. O que antes era excepcional, na prática, se tornou regra durante o período de enfrentamento da COVID-19. Em 31/03/2020, o CNJ publicou a Portaria n. 61[73], que instituiu a plataforma emergencial de videoconferência para realização de audiências e sessões de julgamento nos órgãos do Poder Judiciário, inicialmente de uso facultativo pelos Tribunais.

Seguindo a série de atos que regulamentaram o período excepcional, o CNJ, em 20 de abril de 2020, publicou sua Resolução n. 314[74], que estabeleceu a retomada dos prazos processuais que se encontravam suspensos, a partir do dia 4 de maio de 2020. Em seu art. 3o, previu que os atos que não pudessem ser praticados por meio eletrônico ou virtual, por absoluta impossibilidade técnica ou prática justificada nos autos, deveriam ser adiados, mediante decisão fundamentada do magistrado. Os autos físicos poderiam ser digitalizados integralmente e passar a tramitar de forma eletrônica. Dispôs, ainda, sobre o regime diferenciado de trabalho de magistrados e servidores, vedado o estabelecimento de trabalho assemelhado a recesso forense: deveria ser observado o horário forense regular.

O Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 06/20, de 05/05/2020[75], prosseguiu com a regulamentação do trabalho remoto na Justiça do Trabalho, estabelecendo que a realização de audiências e sessões telepresenciais de julgamento se classificava como atividade essencial (art. 3o, III). As audiências virtuais em momento de crise sanitária atendem à instrumentalidade que

---

[72] PJE ESTÁ totalmente implantado na justiça mineira. *Portal TRT3*, 7 dez. 2015. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas%202015-2016/pje-esta-totalmente-implantado-na-justica-do-trabalho-mineira-07-12-2015-18-28-acs. Acesso em: 27 mar. 2024.

[73] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Portaria n. 61 de 9 de março de 2023*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4980#:~:text=Estabelece%20atribui%C3%A7%C3%B5es%20e%20designa%20os,490%2F2023.&text=DJe%2FCNJ%20n%C2%BA%2048%2F2023,9%2D10. Acesso em: 27 mar. 2024.

[74] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 314, de 4 de maio de 2020*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283#:~:text=Prorroga%2C%20no%20%C3%A2mbito%20do%20Poder,processuais%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias. Acesso em: 27 mar. 2024.

[75] BRASIL. Conselho Superior da Justiça Do Trabalho. *Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CJT n. 6, de 5 de maio de 2020*. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/documents/955023/7642229/Ato+006.20+05.05.20.pdf/2c8d04ff-32dd-925e-6402-74befc60069a?t=1588710352086. Acesso em: 27 mar. 2024.

deve guiar o processo trabalhista. O processo não é um fim em si mesmo, formal, mas um meio de pacificação de conflitos[76], e por isso, em determinadas situações, a forma deve ser adaptada à realidade de modo a melhor atingir seus objetivos. A instrumentalidade do processo também privilegia o acesso à justiça, na medida em que possibilita o acesso ao Judiciário, mesmo em ocasiões excepcionais.

As decisões do TRT-3 no período podem revelar as dificuldades enfrentadas na adaptação às audiências virtuais. Foram comuns os protestos e recursos alegando a irregularidade na realização dos atos telepresenciais e o cerceamento de defesa. Por exemplo, em acórdão julgado pela Quinta Turma e publicado em 05/10/2020[77], registra-se em inteiro teor os seguintes argumentos da reclamada acerca das audiências virtuais:

> [...] em ambiente virtual o MM. Juízo não poderá garantir as previsões estabelecidas no CPC, dentre estes (I) à incomunicabilidade das testemunhas (art. 456, CPC), (II) a vedação ao acompanhamento do depoimento pessoal por quem ainda não depôs (art. 386, § 2º) e a proibição do depoimento "pré-arranjado" e apoiado em escritos previamente preparados (art. 387 do CPC) e, ainda, certamente será obstaculizado o poder de polícia pelo juízo (art. 139 do CPC).

Os argumentos, entretanto, não encontraram apoio dos julgadores. Citando as portarias, resoluções e atos que amparavam a realização das audiências virtuais à época, e tendo em conta que a ré não noticiou quaisquer problemas técnicos que impedissem a realização do ato, a Quinta Turma decidiu pela não configuração do cerceamento de defesa e de produção de provas.

Dessa forma, as partes devem apresentar justificativa plausível para a não realização dos atos virtuais. Por exemplo, em julgamento realizado pela 11ª Turma, disponibilizado em 01/03/2021[78], no qual o reclamante pede a nulidade da sentença por "erro tecnológico" que impediu sua participação em audiência semipresencial, o acórdão registra que o autor deveria desincumbir-se do ônus de comprovar efetivo erro na plataforma de audiência que impedisse seu acesso ao ambiente virtual. Cita como exemplo uma captura de *print* da tela da sala de espera que atestasse sua presença no momento da realização do ato.

---

[76] NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de Direito Processual Civil*. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2021. p. 82.

[77] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0011520-23.2017.5.03.0140* (ROT); Disponibilização: 05/10/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 667; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Jaqueline Monteiro de Lima.

[78] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0010414-81.2019.5.03.0002* (ROT); Disponibilização: 01/03/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1452; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Des. Antonio Gomes de Vasconcelos.

Importante ressaltar a aplicação do princípio espelhado no art. 563 do CPC e 794 da CLT: a nulidade apenas será declarada se resultar em prejuízo comprovado nos autos. Ainda, os julgadores devem atentar-se às dificuldades possivelmente enfrentadas por partes, procuradores e testemunhas na participação de atos virtuais, tendo em consideração o princípio da razoabilidade. É preciso ter em conta que nem sempre o público terá acesso à internet de qualidade, câmeras, *smartphones*, e outros equipamentos porventura necessários. Pesquisa elaborada pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br)[79] concluiu que, em 2020, 83% dos domicílios possuíam acesso à internet. Interessante observar, todavia, que o percentual de acesso diminui à medida que diminui a renda média familiar. Para famílias que percebem até um salário mínimo, esse índice foi de 63%, no mesmo ano de 2020.

Com esta consciência, foi proferido julgamento da 10ª Turma disponibilizado em 10/02/2021, que reconhece a nulidade da sentença proferida, na qual aplicada a pena de confissão ao reclamante decorrente do não comparecimento à audiência telepresencial. Nesse caso, o autor juntou aos autos comprovantes de que teria acessado a sala virtual, bem como teria tentado contato telefônico com a Vara do Trabalho, mas não teria sido admitido na audiência. Registra a fundamentação do acórdão, ainda, como um retrato histórico da época, que "a prática vem demonstrando que o meio eletrônico comporta atrasos superiores ao do meio físico, sendo fato notório que as audiências telepresenciais estão consumindo mais tempo e energia dos Magistrados".[80]

Reconheceram os julgadores, no caso, o ânimo de comparecimento do autor à audiência e sua boa-fé, concluindo pela veracidade da alegação de problemas técnicos.

Em caso semelhante submetido ao TST, em julgamento da sua 5ª Turma[81], foi mantida a aplicação da pena de confissão ao reclamante que não compareceu à audiência virtual alegando que não possuía conexão à internet. Embasou sua decisão no sentido de que, devidamente intimado, o autor deveria estar em local com acesso ao telefone e à internet no momento da realização da audiência virtual, não comprovada a ocorrência de problemas técnicos. A mesma

---

[79] CETIC. *Domicílios em 2020*. Disponível em: https://cetic.br/pt/tics/domicilios/2020/domicilios/A4/. Acesso em: 26 mar. 2024.

[80] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0011042-89.2018.5.03.0104* (AP); Disponibilização: 10/02/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1750; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim.

[81] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ag-AIRR-10229-73.2022.5.15.0044*, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 11/12/2023.

Turma considerou também insuficiente a justificativa de dificuldades para baixar o aplicativo de acesso à audiência, considerando que a intimação continha todas as instruções necessárias[82].

Já em 17/04/2020, o Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 5[83], dentre outras providências, determinou a retomada gradual das audiências no âmbito da Justiça do Trabalho, a serem realizadas por meio da Plataforma Emergencial de Videoconferência para Atos Processuais disponibilizada pelo CNJ, Cisco Webex Meetings. Ou seja, a Justiça do Trabalho mineira ficou por apenas um mês, aproximadamente, com as audiências suspensas. A Portaria Conjunta GCR/GVCR nº 04, de 27 de abril de 2020[84], regulamentou as audiências virtuais e telepresenciais no âmbito do Tribunal do Trabalho da 3ª Região durante o período em que vigorassem as medidas de prevenção ao contágio do coronavírus.

Em 01/06/2020, o CNJ editou a Resolução n. 322[85], que estabeleceu uma série de medidas para retomada dos serviços presenciais, de forma gradual e sistematizada, com a observação das medidas de prevenção de contágio. Autorizou-se então o restabelecimento das atividades presenciais a partir de 15/06/2020, sendo preferencialmente mantido o atendimento virtual. A retomada dos trabalhos físicos envolveu, inclusive, o fornecimento de equipamentos de proteção, como máscaras, álcool em gel, dentre outros, aos magistrados, servidores, estagiários e empregados terceirizados. Estabeleceu-se, ainda, que as audiências continuariam sendo realizadas sempre que possível via videoconferência, todavia facultando o ato de forma mista (semipresencial), com a presença de algumas pessoas, quando necessário.

Visando ao cumprimento às determinações da Resolução n. 322 do CNJ, o TRT-3, por meio da Secretaria de Saúde, criou um mapa de monitoramento semanal da evolução da COVID-19 nas cidades que sediam Varas do Trabalho em Minas Gerais.[86] O mapa registrava o risco para a saúde da população – alto, médio ou baixo -, subsidiando a tomada de decisão acerca da retomada gradual dos serviços presenciais.

---

[82] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ag-AIRR-1000233-21.2022.5.02.0521*, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 18/08/2023.

[83] BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CJT n. 5, de 17 de abril de 2020*. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/documents/955023/7642229/Ato+Conjunto+CSJT-GP-GVP-CGJT+05-2020.pdf/48b92644-00da-d2df-e9e0-1a08c19c3c78?t=1587237764037#:~:text=GP.-,GVP.,de%201%C2%BA%20e%202%C2%BA%20graus. Acesso em: 27 mar. 2024.

[84] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Portaria Conjunta GCR/GVCR nº 04, de 27 de abril de 2020*. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/53322. Acesso em: 27 mar. 2024.

[85] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 322, de 1 de junho de 2020*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3333#:~:text=Fica%20autorizado%2C%20na%20primeira%20fase,o%20atendimento%20presencial%20ao%20p%C3%BAblico. Acesso em: 27 mar. 2024.

[86] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Monitoramento do Covid-19*. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/corregedoria/monitoramento-covid-19. Acesso em: 27 mar. 2024.

Em 30 de julho de 2020, o CNJ publicou sua Resolução n. 329[87] que, em seu art. 4o, dispôs que as audiências e atos processuais realizados remotamente deveriam observar os princípios constitucionais do devido processo legal e as garantias de direitos das partes. Expressamente enumeram-se no citado dispositivo:

> I – paridade de armas, presunção de inocência, contraditório e ampla defesa;
> II – participação do réu na integralidade da audiência ou ato processual nos termos do § 5º do artigo 185 CPP;
> III – oralidade e imediação;
> IV – publicidade;
> V – segurança da informação e da conexão, com adoção de medidas preventivas a falhas técnicas;
> VI – informação sobre o direito à assistência consular, no caso de réu migrante ou visitante; e
> VII – o direito da defesa em formular perguntas diretas às partes e a testemunhas.

Para além dos desafios processuais, foram também enfrentadas as dificuldades pelo teletrabalho, ou trabalho em *home office*, seja pelos procuradores, seja pelos servidores e até pelas partes, em sua participação processual.

Em 2011, a Lei 12.551 alterou a redação do art. 6º da CLT, que passou a prever a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou à distância, e equiparou os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, aos meios pessoais e diretos, para fins de subordinação jurídica. Já a Reforma Trabalhista, em 2017, trouxe um novo capítulo para a CLT sobre o tema, arts. 75-A e seguintes. Foi definido, então, como o trabalho fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informatização e comunicação que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

O TST foi o primeiro órgão do Judiciário a implantar o teletrabalho, em 2012[88]. Já em 2016, a Resolução 227 do CNJ possibilitava o teletrabalho, justificando pelo princípio da eficiência, pelo aprimoramento da gestão de pessoas e considerando vantagens e benefícios para a Administração, para o servidor e para a sociedade. A Resolução 227, em suas considerações, ressalta a experiência positiva do TST, do CSJT e do Tribunal Regional Federal (TRF) da 4ª Região com o teletrabalho ali implantado.

---

[87] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 329, de 30 de julho de 2020*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3400. Acesso em: 27 mar. 2024.

[88] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução Administrativa n. 1499, de 1º de fevereiro de 2012*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno jurídico do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 912, p. 2-5, 3 fev. 2012.

Dessa forma, para uma parte do Judiciário, o trabalho em *home office* não era novidade. Mas nunca havia ocorrido uma massificação de suas condições, como durante a pandemia. Usualmente, o limite de servidores em teletrabalho era de 30% da unidade, podendo ser ampliado para 50% a critério da Presidência de cada órgão. Os servidores prioritários para o trabalho à distância eram aqueles que laboravam minutando decisões ou elaborando relatórios, pela necessidade de concentração e menor interação com outros servidores (art. 5º da Resolução 227/16 do CNJ).

Com a necessidade de distanciamento social e o fechamento quase total das unidades físicas dos Tribunais, diversas atividades tiveram de ser adaptadas para o trabalho nas residências, em isolamento. As desvantagens envolvem a ergonomia, as distrações e interrupções do ambiente familiar, a possibilidade de sobrecarga, e a ausência de convívio com outros trabalhadores.

Em relatório do TST[89], se relatou aumento de produtividade de 6% entre janeiro e outubro de 2020 em relação ao mesmo período do ano anterior, com a realização de 268.518 julgamentos. O relatório aponta, também, uma economia de R$4,4 milhões de reais em despesas no primeiro semestre daquele ano. A economia, por óbvio, significa gastos pelo servidor que passou a suportar a infraestrutura de labor em sua residência. Todavia, no momento crítico da pandemia, não havia outra escolha.

Desse modo, encerra-se a análise geral do momento pandêmico no Judiciário Trabalhista, passando ao estudo da jurisprudência trabalhista mineira, no período.

[89] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Teletrabalho*: o trabalho de onde você estiver. [Brasília], 2021. Disponível em: https://site.trt19.jus.br/sites/default/files/2021-07/11992.pdf. Acesso em: 17 dez. 2024.

3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA MINEIRA

Nesse capítulo, se analisará especificamente a jurisprudência trabalhista mineira no período pandêmico. Foi realizada pesquisa na base de dados de sentenças do TRT-3, e identificados os pedidos mais comuns do período pandêmico. Inicialmente será exposta a metodologia utilizada para colheita das sentenças, e após serão apresentados os dados coletados, em análise quantitativa.

3.1 Metodologia da pesquisa

O estudo conduzido buscou uma visão empírica do Direito, baseada na observação do mundo. Objetivou-se coletar dados sobre as reclamatórias trabalhistas propostas com pedidos baseados na pandemia da COVID-19, julgadas pelo Judiciário Trabalhista Mineiro (TRT-3). Em sua análise, foram examinadas evidências tanto numéricas (quantitativas) quanto não numéricas (qualitativas), estas últimas baseadas em inferências causais. As evidências quantitativas serão expostas nesse capítulo, e as qualitativas no capítulo 4, que tratará de alguns dos pedidos mais realizados no período.

Para alcançar tais evidências, foi escolhida a modalidade metodológica de estudo de caso, que proporciona "o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real, onde os limites entre fenômeno e o contexto não são claramente percebidos"[90]. Dessa forma, o impacto da COVID-19 nos julgados trabalhistas mineiros será mais bem compreendido.

Buscou-se realizar um estudo estatístico, ainda utilizado de forma restrita na pesquisa em Direito. Sobre essa categoria, indica Marcelo Nunes que:

> [...] a estatística lida com a coleta, organização e análise de conjuntos de dados. Seu objetivo é descrever esses conjuntos e obter, a partir deles, a maior quantidade de conhecimento possível. O objeto da estatística não é ideal ou abstrato. Seu propósito é oferecer soluções para combinar medidas e analisar conjuntos ou séries de informações coletadas nos mais diversos campos do conhecimento.[91]

[90] GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa.* 34. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 54.
[91] NUNES, Marcelo Guedes. *Jurimetria*: como a estatística pode reinventar o direito. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

A jurimetria[92], conforme destacada por Orsini, desponta como um instrumento essencial para compreender os sistemas jurídicos por meio da aplicação da estatística ao Direito. Essa abordagem combina dados históricos e variáveis específicas, possibilitando a construção de modelos preditivos que não apenas identificam padrões, mas também oferecem previsões sobre resultados judiciais e comportamentos institucionais. O uso de algoritmos e aprendizado de máquina, por exemplo, permite antecipar desfechos de processos e identificar tendências decisórias, fornecendo subsídios concretos para advogados, juízes e gestores jurídicos tomarem decisões mais embasadas. Com a crescente acessibilidade de *big data* no âmbito judiciário, a jurimetria torna-se uma ferramenta indispensável para ampliar a eficiência e a previsibilidade nas práticas jurídicas.

Para guiar a modalidade do estudo estatístico, as perguntas de pesquisa se concentraram em compreender: (i) quais foram os principais pedidos realizados pelos trabalhadores em suas ações propostas no período pandêmico?; (ii) qual foi o índice de sucesso desses pedidos, ou seja, a taxa de deferimento ou indeferimento?; (iii) como se realizou a análise dos pedidos relacionados ao contágio dos trabalhadores por COVID-19.

A pesquisa de campo ocorreu no âmbito dos mecanismos de busca do próprio TRT-3, tanto em relação à pesquisa de sentenças quanto à busca de acórdãos, quando necessário para o seguimento das reclamatórias. Objetivou-se estudar casos apreciados pelo TRT-3, em primeira e segunda instância, que veiculam pedidos relacionados à pandemia da COVID-19, o que pode ser mais bem compreendido com a indicação da palavra-chave utilizada.

Foi o cuidado com a maior abrangência da pesquisa que levou à escolha da palavra-chave "COVID", tendo em vista que a busca por meio dessa referência traz resultados também para a expressão COVID-19. No sistema de buscas em primeira instância, foram encontradas 22.197 sentenças proferidas no intervalo de 11/03/2020 (início oficial da pandemia) e 10/07/2023 (início da pesquisa). Em comparação, por exemplo, a busca por "CORONAVIRUS" no período 11/03/2020 a 10/03/2021 resultou em apenas 2.833 decisões proferidas no total, contra 5.624 com a palavra "COVID". Já o nome científico, SARS-CoV-2, apenas retornou 118 sentenças entre 11/03/2020 e 10/03/2021, e 639 decisões em todo o período de pesquisa.

Quanto à palavra "PANDEMIA", embora existam 26.864 sentenças que utilizam o termo no intervalo total pesquisado (11/03/2020 a 10/07/2023), verificou-se que era utilizada

[92] ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Jurimetria e Predição: notas sobre uso dos algoritmos e o Poder Judiciário. *Revista RD Uno*, v. 3 n. 4, jan./dez., 2020. Disponível em: https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/RDUno/article/view/6032. Acesso em: 26 dez. 2024.

nas sentenças majoritariamente como delimitação de período temporal, em muitos casos contida na transcrição de depoimentos de testemunhas, sem possuir relação direta com os pedidos realizados. Por exemplo, em pedidos de insalubridade pelo contato com a COVID-19, normalmente não se utiliza a palavra "pandemia", mas apenas a referência ao vírus. Além disso, apenas 9.563 sentenças, em todo o intervalo analisado, mencionam "PANDEMIA" e não contêm a palavra "COVID" – ou seja, a pesquisa por "COVID" abrangerá a grande maioria das sentenças com o termo "PANDEMIA" (64,40%). Foi escolhido, dessa forma, o termo mais utilizado pelos julgadores em suas decisões – "COVID" –, com relação direta aos pedidos, o que leva à conclusão pela maior amplitude do estudo, o que é recomendado por Epstein e King:

> [...] quando existe uma oportunidade de coletar mais dados, nós em geral devemos obter proveito disso. Devemos também julgar a pesquisa empírica por quanta informação o pesquisador traz para confrontar a inferência em questão. Se um pesquisador baseia suas inferências em relativamente pouca informação, então qualquer conclusão será especialmente incerta. Se, entretanto, ele é capaz de mobilizar uma quantidade massiva de informação, então as respostas para as questões colocadas pela pesquisa podem mesmo estar corretas o suficiente para mudar o curso da literatura jurídica ou para recomendar políticas públicas que afetam muitas pessoas.[93]

Após a escolha da palavra-chave da pesquisa, definiu-se a amostragem a ser compilada. De acordo com Nunes[94], a amostra é um subconjunto de indivíduos de uma população separados para análise por meio de determinada metodologia. Identificando determinadas características de uma amostra, podem ser estimadas conclusões acerca de toda a população, por aproximação, o que traz características do método indutivo à presente pesquisa.

O tamanho da população é de 22.197 sentenças proferidas no período 11/03/2020 a 10/07/2023 que contêm em seu texto a palavra "COVID". Foi preciso selecionar, inicialmente, quais delas poderiam responder às perguntas de pesquisa. Isso porque a simples menção às palavras "COVID", "pandemia", "coronavírus", muitas vezes não significa que aquelas decisões têm pedidos relacionados à pandemia. Em vários casos, por exemplo, os julgadores estão fazendo referência ao período de suspensão da prescrição estabelecido pela Lei 14.010/2020, ou mesmo justificando a realização de audiências virtuais, julgando embargos de declaração ou sentenças em fase de execução. Dessa forma, foi necessária a seleção das decisões com base em sua utilidade para a pesquisa.

---

[93] EPSTEIN, Lee; KING, Gary. Pesquisa empírica em direito. São Paulo: Direito GV, 2013. p. 131.
[94] NUNES, Marcelo Guedes. *Jurimetria*: como a estatística pode reinventar o direito. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

As sentenças consideradas relevantes para a pesquisa foram aquelas em que foi analisado pedido diretamente relacionado à COVID-19. Por exemplo, pedidos com base na legislação emergencial do período, diferenças de verbas rescisórias pagas a menor com embasamento em força maior ou fato do príncipe, insalubridade por contato com o coronavírus, dano moral por ausência de medidas de saúde e segurança, entre outros. Não foram consideradas as alegações puramente de defesa relacionadas à COVID, justamente porque se busca analisar precipuamente os pedidos realizados pelos autores.

Para a seleção das sentenças com base em sua utilidade, foi realizado um primeiro levantamento com o objetivo de estimar o percentual de sentenças judiciais relacionadas com o objeto do estudo, segundo as perguntas de pesquisa acima indicadas. Com base nos resultados desse primeiro levantamento, foi possível estimar o número de sentenças relacionadas ao objeto do estudo e uma segunda amostra foi definida para atingir o objetivo principal.

Para calcular a amostra com o objetivo de estimar o percentual de sentenças judiciais relacionadas com o objeto do estudo (COVID), utilizou-se a fórmula abaixo:

Figura 2 – Fórmula utilizada para o cálculo do percentual de sentenças judiciais

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N-1}{PQ}\left(\frac{d}{z_{\alpha/2}}\right)^2}$$ (BARNETT, 1982)

Na fórmula, baseada em Barnett[95], N é o total populacional (22.197), P é o percentual prévio de sentenças relacionadas à COVID (50% = 0,5), Q é 1-P (0,5), PQ é a variabilidade populacional (0,5 x 0,5 = 0,25), *d* é o erro amostral, α é o nível de significância, e *z* é o valor da tabela normal padrão (1,96).

A seleção das sentenças que participaram da amostra do primeiro levantamento se deu por meio de amostragem sistemática, uma vez que estas são ordenadas cronologicamente no sistema de buscas do TRT-3. Pela aplicação da equação acima descrita, chegou-se à conclusão de que deveriam ser selecionadas sentenças com salto de 62 entre uma e outra. Assim, foi realizado um sorteio da primeira sentença a ser amostrada no 1º grupo de sentenças e a partir dessa definição realizado o salto de 62 sentenças por vez para a seleção das sentenças seguintes.

Por exemplo, sorteada a sentença de número 36 na ordem do buscador, a próxima sentença a ser analisada foi a de número 98 (36+62), a próxima a de número 160 (98 + 62), e assim por diante. É o que mostra a seguinte tabela:

[95] BARNETT, V. *Elements of Sampling Theory*. London: Hodder and Stoughton, 1982.

Tabela 1 – Distribuição da amostra considerando-se o erro amostral de 5% e o "salto" na coleta de dados

Período	Número de sentenças	Amostra
11/03/2020 a 10/03/2021	5.624	91
11/03/2021 a 10/03/2022	7.762	126
11/03/2022 a 10/03/2023	6.452	105
11/03/2023 a 10/07/2023	2.359	38
TOTAL:	22.197	

Fonte: a autora.

Nesse primeiro levantamento, seguindo a metodologia do salto de 62 em 62 sentenças, foram encontradas 11 sentenças relevantes no período 2020/2021 (amostra total: 91), 30 sentenças relevantes no período 2021/2022 (amostra total: 126), 39 sentenças relevantes 2022/2023 (amostra total: 105) e 16 sentenças relevantes 2023/2023 (amostra total: 38). Verifica-se que, progressivamente ao longo dos anos, as sentenças passaram a conter cada vez mais pedidos[96] relacionados à COVID, como mostra a seguinte tabela:

Tabela 2 – Avaliação do percentual de sentenças relevantes a partir do levantamento realizado

Período	Número de sentenças	Amostra	Número de sentenças relevantes	% erro amostral de +- 5%
11/03/2020 a 10/03/2021	5.624	91	11	12,1
11/03/2021 a 10/03/2022	7.762	126	30	23,8
11/03/2022 a 10/03/2023	6.452	105	39	37,1
11/03/2023 a 10/07/2024	2.359	38	16	42,1
TOTAL:	22.197	-	96	26,7

Fonte: a autora.

[96] Exceto o último período, pois apenas quatro meses são considerados. Ainda assim, proporcionalmente, há aumento.

Como descrito, esse primeiro levantamento teve por objetivo estimar o número de sentenças relevantes no total, referente a toda a população de 23.276 sentenças. Com os resultados acima colacionados, realizou-se o cálculo amostral definitivo para o objetivo principal do estudo, utilizando-se da mesma fórmula já indicada[97]. Concluiu-se pela amostragem de 365 sentenças relevantes, distribuídas nos períodos analisados conforme a tabela abaixo:

Tabela 3 – Amostragem de sentenças relevantes ao longo dos períodos

Período	Cálculo do número de sentenças relevantes	Amostra
11/03/2020 a 10/03/2021	962	50
11/03/2021 a 10/03/2022	2.235	116
11/03/2022 a 10/03/2023	2.716	141
11/03/2023 a 10/07/2024	1.111	58
TOTAL:	7.024	365

Fonte: a autora.

Resta, por isso, matematicamente demonstrado que a análise de 365 sentenças fornece base de estudo estatisticamente relevante para inferir resultados de toda a população de 22.197 decisões, com uma margem de erro de 5 pontos percentuais. É possível, dessa forma, com base no estudo dessas sentenças, inferir resultados aplicáveis a todo o período.

Para manter a aleatoriedade necessária para um estudo sem vieses, estabeleceu-se que os períodos anuais seriam divididos em períodos mensais, e assim realizada a coleta das sentenças relevantes mês a mês. Isso porque as sentenças são organizadas por ordem temporal no buscador do TRT-MG e, caso não se buscassem as amostras em períodos mensais, realizar-se-ia análise apenas do início do espaço temporal escolhido (ou seja, as primeiras sentenças, iniciando-se em março e terminando provavelmente antes do meio do ano), o que sujeitaria a pesquisa à sazonalidade. Da forma como foi realizada, a pesquisa distribuiu os resultados mês a mês em todo o período anual.

Por exemplo, no intervalo de 11/03/2020 a 10/03/2021, há 12 períodos mensais. Em 10 desses períodos, foram selecionadas 4 sentenças cada, e em dois desses períodos, 5 sentenças,

[97] BARNETT, V. *Elements of Sampling Theory*. London: Hodder and Stoughton, 1982.

atingindo o total de 50 sentenças relevantes para a amostra. As sentenças foram, então, lidas e analisadas criticamente buscando os pedidos realizados que fossem efetivamente relacionados à pandemia, e seu deferimento ou indeferimento.

Quanto aos aspectos éticos a serem considerados, não há maiores questionamentos, tendo em vista a publicidade das decisões judiciais. Não ocorreram sentenças proferidas em processos sob segredo de justiça dentre as analisadas. Diante disso, pode-se passar ao exame dos resultados quantitativos da pesquisa.

3.2 Exposição dos resultados: pedidos mais realizados em cada período

Nesse tópico, serão expostos resultados da pesquisa realizada em relação aos pedidos mais propostos ao longo dos anos de pandemia, no TRT-3. O método utilizado foi aquele descrito em tópico anterior, com a leitura de sentenças divididas nos seguintes períodos: 11/03/2020 a 10/03/2021 (50 sentenças), 11/03/2021 a 10/03/2022 (116 sentenças), 11/03/2022 a 10/03/2023 (141 sentenças) e 11/03/2024 a 10/07/2024 (58 sentenças).

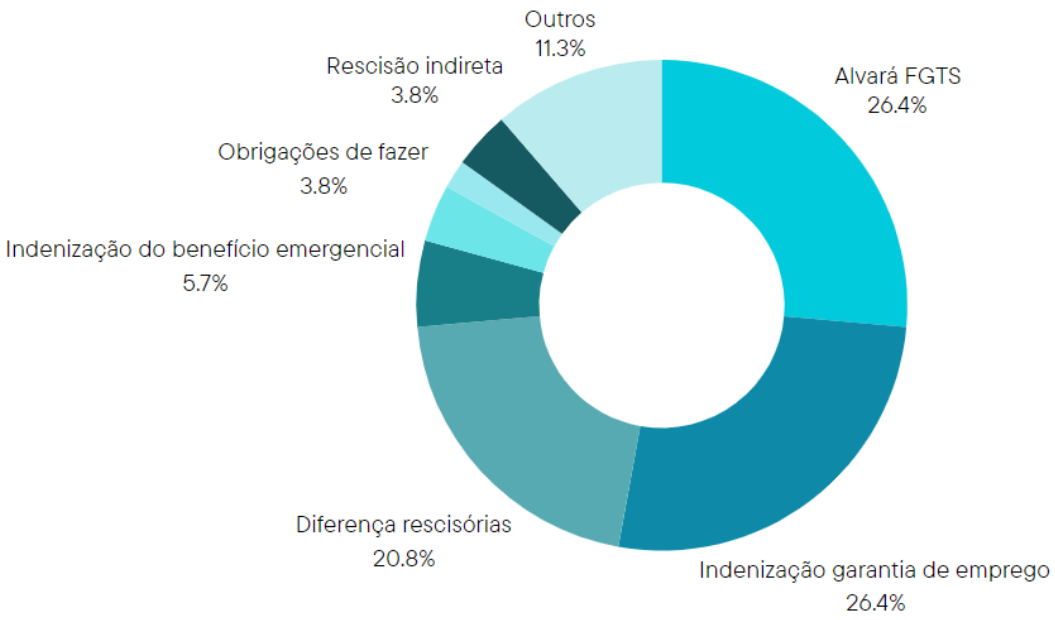
3.2.1 Primeiro período: 11/03/2020 a 10/03/2021

Quanto ao primeiro período, de 11/03/2020 a 10/03/2021, foram coletadas 50 sentenças, de um total estimado de 962 consideradas relevantes para as perguntas de pesquisa. Dessa amostra recolhida, catorze sentenças tratam da liberação do FGTS por meio de alvará judicial; catorze tratavam da indenização prevista no art. 10 da MP 936/20, e posteriormente no art. 10 da Lei 14.020/20; e onze tratavam de diferenças de verbas rescisórias. Estes três primeiros pedidos representam mais de 70% da amostra coletada, o que indica sua grande relevância neste primeiro momento da pandemia.

Continuando a análise numérica, em três sentenças o autor buscava indenização do benefício emergencial não concedido por irregularidade de responsabilidade do empregador; em duas pleiteava o cumprimento de obrigações de fazer; em outras duas pleiteava a rescisão indireta (sendo uma como decorrência da condição de insalubridade à qual era submetido, e outra por ausência de medidas de prevenção). Finalmente, a seguir elencados os assuntos abordados por apenas uma sentença cada um: suspensão temporária de atividades por enquadramento do trabalhador em grupo de risco, dispensa do aviso prévio por risco à saúde, redução de salário sem redução da jornada em empresa de transporte coletivo, nulidade de acordo coletivo emergencial que previa o parcelamento da rescisão, e pedido de enquadramento da COVID-19 como

doença ocupacional. Abaixo, gráfico que sintetiza os principais pedidos deste primeiro período analisado:

Gráfico 4 – Principais pedidos realizados por trabalhadores perante o TRT-3 no período de 11/03/2020 a 10/03/2021



Fonte: a autora.

O pedido de alvará para liberação de FGTS foi o mais realizado no primeiro período da pandemia, juntamente com a indenização por garantia de emprego. Observou-se, ainda, um alto número de pedidos de diferenças rescisórias que, em muitos casos, foram pagas a menor com justificativa em força maior e fato do príncipe, como se tratará em tópico próprio, quando da análise dos pedidos mais realizados.

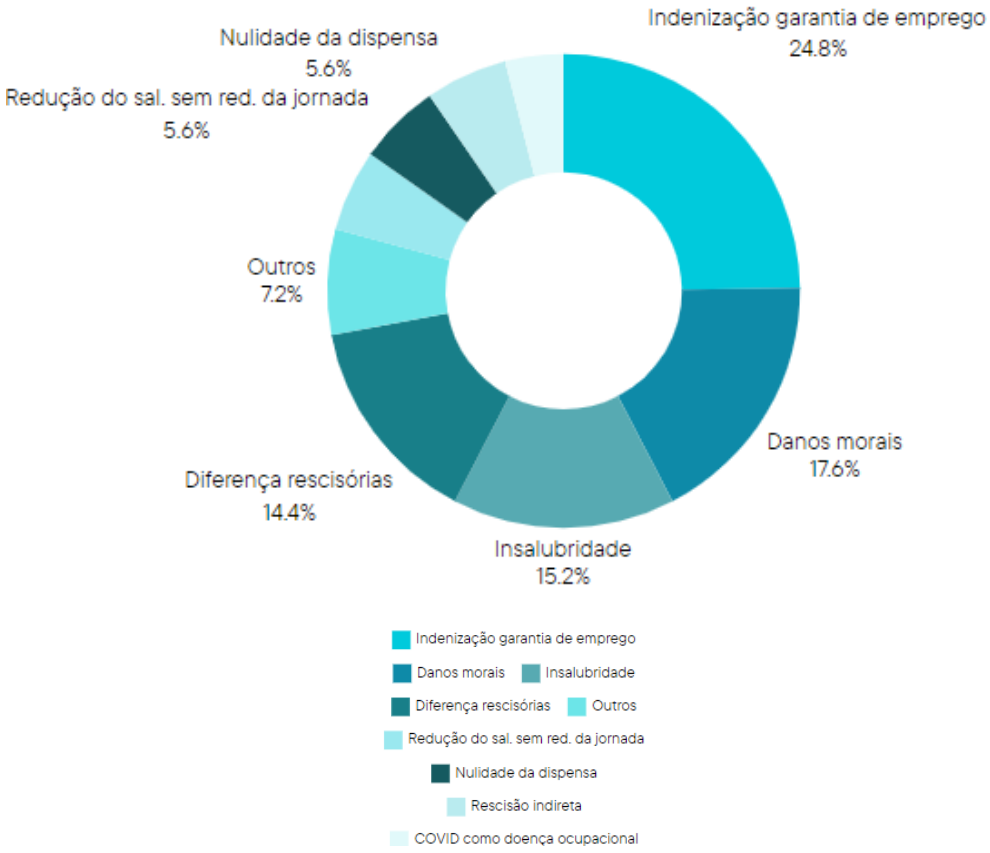
Isso mostrou que nesse período os trabalhadores buscavam, precipuamente, a garantia de verbas essenciais para sua subsistência. Como retrato de uma época, pode-se inferir que muitos obreiros foram dispensados sem o pagamento de quaisquer verbas rescisórias, e sem o regular encerramento do contrato de trabalho – o que possibilitaria a liberação do fundo de garantia. Não se verifica uma grande preocupação, nesse primeiro momento, com danos à saúde do trabalhador, como se verificará nos próximos períodos, mas na garantia de sua sobrevivência financeira.

Esses três pedidos – alvará judicial para liberação do FGTS, indenização de garantia de emprego e diferenças rescisórias – foram os mais realizados no primeiro período estudado, correspondendo a mais de 70% dos pleitos relacionados à pandemia, e serão mais bem compreendidos no capítulo 4, quando se abordarão cada um deles. Na sequência, serão abordados os pedidos do segundo período estudado, qual seja, de 11/03/2021 a 10/03/2022.

3.2.2 Segundo período: 11/03/2021 a 10/03/2022

Nesse segundo período, as audiências já haviam retornado definitivamente e os pleitos relacionados à pandemia aumentaram, com um total estimado de 2.235 sentenças relevantes, contra 962 do primeiro período. Dessa forma, a amostra colhida também aumentou consideravelmente: foram estudadas 116 sentenças. A seguir, gráfico que sintetiza os pedidos formulados no período de 11/03/2021 a 10/03/2022:

Gráfico 5 – Principais pedidos realizados por trabalhadores perante o TRT-3 no período de 11/03/2021 a 10/03/2022



Fonte: a autora.

Os pedidos de indenização de garantia de emprego prevista na Lei 14.020/20 lideraram a lista dos mais realizados, com 31 pedidos. Após, pedidos de: danos morais (22), insalubridade (19), diferenças de verbas rescisórias (18), redução do salário sem a correspondente redução da jornada (7), nulidade da dispensa imotivada (7), rescisão indireta (7), COVID-19 como doença ocupacional (5), dispensa discriminatória (4), suspensão das atividades para empregados que compõem grupo de risco (3) e indenização do benefício emergencial (2).

Verifica-se maior maturidade dos pedidos realizados nesse segundo período. As partes e procuradores já haviam experenciado mais do período pandêmico, conheceram algumas de suas consequências, e assim os pleitos judiciais se alteraram. Não foram registradas, dentre as pesquisadas, quaisquer ações de alvará judicial, por exemplo – pois já havia se consolidado a jurisprudência que denegava sua análise. O pedido de reconhecimento de insalubridade por exposição à contaminação pela COVID-19, por sua vez, saltou de 1,9% dos pedidos, no primeiro período, para 15,2% dos pedidos, no segundo – reflexo, também, do retorno às atividades presenciais.

Os danos morais são quase 18% dos pedidos analisados. Sua fundamentação é variada: trabalho sem as medidas de saúde e segurança adequadas para a prevenção da COVID-19, exposição ao vírus, efetivo contágio, sequelas da contaminação, dispensa discriminatória após contágio, e até mesmo promessa de vacinação não cumprida pelo empregador. Salta aos olhos na pesquisa realizada, ainda, que apenas um dos 22 pedidos de indenização por danos morais realizados foi deferido em primeira instância. A justificativa principal dos julgadores para o indeferimento é de que não se pode provar que a contaminação por COVID-19 se deu no ambiente de trabalho, e por isso falta o nexo de causalidade necessário para conceder a indenização. Ainda, a mera exposição ao risco de contágio não foi considerada suficiente para caracterização de dano à moral. Sobre o tema, as hipóteses específicas de indenização de trabalhadores e suas famílias pelo risco de contágio, efetivo contágio e morte serão mais profundamente tratadas em capítulo específico desta dissertação, assim como a COVID-19 como doença ocupacional.

A insalubridade desponta como o terceiro pedido mais realizado no período, presente em 19 das 116 sentenças (15,2%). Atribui-se esse grande aumento ao retorno das atividades presenciais, quando os obreiros se depararam com o risco biológico que corriam, inclusive de contágio e disseminação da doença no ambiente de trabalho e familiar.

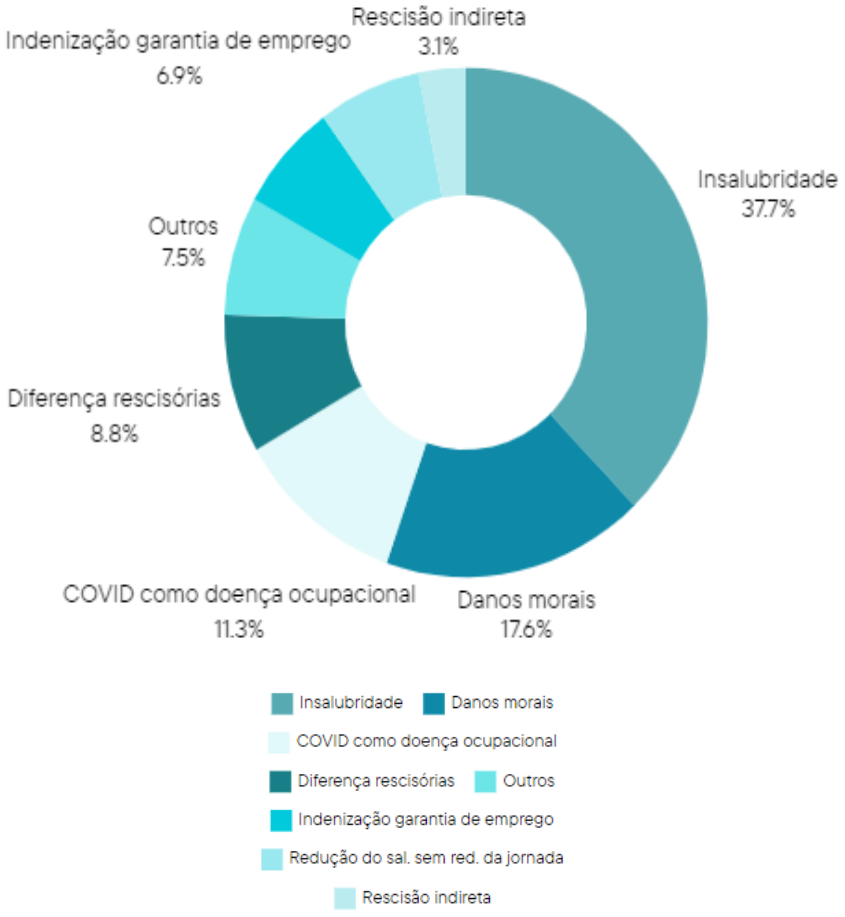
Continuando a análise dos pedidos mais realizados no segundo período, as diferenças rescisórias ficam em quarto lugar, com dezoito das 116 sentenças analisadas. Nesse período, apenas um dos pedidos das ações pesquisadas referiu-se a verbas pagas a menor justificadas

pelo art. 486, fato do príncipe, indicativo de que os empregadores deixaram de utilizar-se do dispositivo, tendo em vista a rejeição de sua aplicabilidade em relação à pandemia. Evolução, portanto, dos pleitos, com base na jurisprudência dominante.

3.2.3 Terceiro período: 11/03/2022 a 10/03/2023

O terceiro período analisado foi o que mais teve sentenças úteis lidas: 141, de um total estimado de 2.716. Sintetizados a seguir os pedidos mais realizados:

Gráfico 6 – Principais pedidos realizados por trabalhadores perante o TRT-3 no período de 11/03/2022 a 10/03/2023



Fonte: a autora.

Chama atenção o contínuo crescimento do pedido de insalubridade, de 15,2% no segundo período, com 19 sentenças, para 37,7% dos pedidos no terceiro período, com 60 sentenças no total – sendo o pedido mais realizado do período. Quanto à taxa de deferimento, nesse terceiro período foram deferidos 78,3% dos pedidos de insalubridade (47 das 60 sentenças),

contra 85% do segundo período, ou seja, houve diminuição, todavia, o percentual continuou alto.

Já os danos morais mantiveram a segunda posição e o percentual de 17,6% das sentenças analisadas, sendo que no segundo período o número absoluto foi de 22 sentenças, e no terceiro foi de 28 sentenças. O embasamento dos pedidos continuou variado, sendo que se pode mencionar a exposição ao contágio pela COVID-19, o descumprimento de normas de saúde e segurança pelos empregadores, o trabalho sem medidas de segurança, o próprio contágio pela COVID-19, a exigência de labor mesmo após contaminação, o próprio contágio e o falecimento do trabalhador. No que tange ao sucesso dos pleitos, das 28 sentenças, 10 deferiram a indenização por danos morais, o que corresponde a 35,7%.

Em seguida, observa-se o aumento também do pedido de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional, em 11,3% das sentenças, 18 em números absolutos, contra apenas 5 sentenças no segundo período. Neste momento, o pedido de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional não será analisado a fundo, tendo em vista capítulo específico sobre ele neste trabalho, por sua relevância.

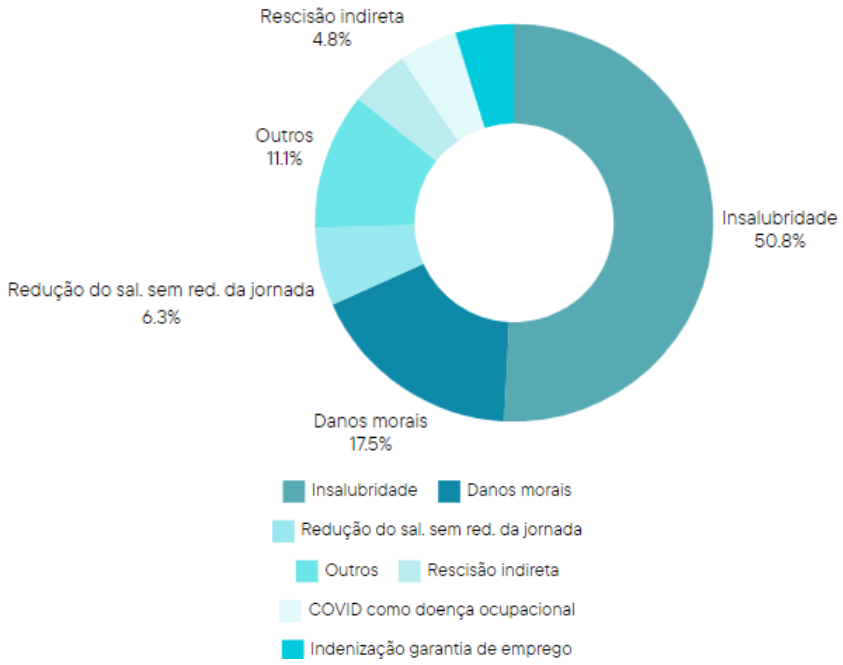
Os pedidos de diferenças rescisórias aparecem em seguida, com 11,3% das sentenças (14 em números absolutos). Desta feita, todas as diferenças referem-se a empregados que foram dispensados com alegação de força maior prevista nos arts. 501 e 502 da CLT, o que significa plena adaptação dos pedidos à jurisprudência dominante, que não enquadra o fechamento dos estabelecimentos em razão da COVID-19 como embasamento para pedido de aplicação da teoria do fato do príncipe, prevista no art. 486 da CLT. Chama a atenção o índice de deferimento desses pedidos, de 100% nas sentenças analisadas.

3.2.4 Quarto período: 11/03/2023 a 10/07/2023

O quarto e último período analisado é o mais recente, sendo menor do que os demais e tendo seu fim quando do início da coleta de dados para a pesquisa. Dessa forma, o período de coleta foi de apenas quatro meses, de 11/03/2023 a 10/07/2023. Durante esse período, foi oficialmente decretado pela OMS o fim da pandemia de COVID-19, em 5 de maio de 2023 (Nações Unidas Brasil, 2023).

Foram coletadas e analisadas 58 sentenças, de um total estimado de 1.111 sentenças úteis. Sintetizados a seguir os pedidos mais realizados:

Gráfico 7 – Principais pedidos realizados por trabalhadores perante o TRT-3 no período de 11/03/2023 a 10/07/2023



Fonte: a autora.

A insalubridade se manteve como pedido mais realizado, com 32 das 58 reclamatórias (50,8%). A taxa de deferimento foi de 75%, mantido, portanto, um alto percentual. Em seguida, encontram-se os pedidos de indenização por danos morais, com 17,5% das reclamatórias, presente em 11 das 58 ações analisadas.

Após, em terceiro lugar, encontra-se o pedido de pagamento de horas extras, tendo em vista a redução do salário sem efetiva redução da jornada de trabalho.

3.3 Análises comparativas dos períodos

Neste tópico, serão analisados os pedidos realizados em todos os períodos de forma comparativa, visando facilitar o estudo da evolução do comportamento jurisdicional ao longo do tempo. Serão enfocados os pedidos mais realizados, conforme já exposto no tópico anterior.

Verifica-se, assim, três principais aspectos que demonstram a evolução da jurisprudência trabalhista mineira nos períodos analisados: a maturação dos pedidos, a variedade de temas, e o volume de sentenças relevantes.

Inicialmente, há que se ressaltar a maturação dos pedidos realizados pelos trabalhadores. Inicialmente, os pleitos traziam demandas mais básicas e urgentes, como a liberação do FGTS via alvará judicial. O primeiro período, do início da pandemia, foi marcado pelas inseguranças.

A situação pandêmica estava no auge da incerteza, não se sabia quanto tempo duraria a pandemia, nem como afetaria a economia mundial, os empregos, e consequentemente a renda dos trabalhadores. A perspectiva era assustadora. Sendo assim, o foco das demandas era a liberação rápida de verbas para o sustento.

Já nos períodos seguintes, há uma evolução das demandas, no sentido da elaboração de pedidos mais complexos e maduros, como a indenização por danos morais e pedidos de reconhecimento de insalubridade. É natural que as demandas se aprofundem com o tempo, já que as situações de lesões aos direitos trabalhistas se consolidam com o tempo. Além disso, há um período de tempo razoável para que os próprios trabalhadores se deem conta das violações aos seus direitos, e procurem assistência jurídica. Mais do que isso, ainda, há uma maior contato e observação pelos procuradores dos entendimentos dos juízes e tribunais, o que gera uma repetição dos pedidos em que se verifica deferimento, e abandono dos que não há deferimento. Por exemplo, no caso do pedido de liberação do FGTS por alvará judicial em demandas contra a CEF, tendo em vista o amplo reconhecimento da incompetência, progressivamente os procuradores deixaram de o pleitear, focando em outras demandas.

Os pleitos eram focados, inicialmente, em demandas emergenciais com a urgência de garantir a sobrevivência financeiras dos trabalhadores atingidos por demissões ou medidas de suspensão/redução de jornada previstas na MP 936/2020. À medida em que se avançava na pandemia, os litígios passam a refletir o retorno ao trabalho presencial, com ênfase na segurança laboral.

Nesse sentido é o despontar do pedido de insalubridade por contato com o vírus da COVID-19. No primeiro período, em apenas uma das reclamatórias analisadas foi formulado pedido de insalubridade por risco biológico, em razão do contato com a COVID-19. Já no segundo, ganhou relevância, representando 15,2% dos pedidos. No terceiro período, passou a ser o mais frequente, com 60 sentenças, e 37,7% do total. Finalmente, no quarto e último período, passou a 50,8% das sentenças, ou seja, inegável sua crescente importância no período pandêmico.

A maturidade dos pedidos também envolve as violações à moral dos trabalhadores, as mortes relacionadas, e os pleitos de reparação pelo próprio contágio do vírus. Ou seja, pedidos com maior carga de complexidade, em que está presente uma percepção dos trabalhadores e procuradores das consequências da pandemia em suas vidas, e de suas repercussões jurídicas. Trouxe à tona, também, discussões sobre a responsabilidade do empregador na garantia do ambiente de trabalho seguro e saudável.

Nesse sentido, saliente-se o pedido de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional, que também ganhou relevância ao longo dos períodos. No primeiro período, houve apenas um pedido nas sentenças analisadas, que restou indeferido. No segundo, foram cinco sentenças que abordaram o tema, todas pela improcedência. Já no terceiro, foram dezoito sentenças em que o autor pedia o reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional, sendo que em quatro delas concluiu-se pela procedência em primeiro grau. No quarto período, o menor dos analisados, três sentenças analisaram o tema.

O segundo aspecto a ser ressaltado é a maior variedade dos pedidos realizados, que decorre justamente dessa maior percepção dos prejuízos relacionados ao trabalho causados pela pandemia. No primeiro período, foram identificados quinze pedidos, no segundo dezesseis, no terceiro dezoito, e no quarto (o menor), dezesseis. Aos poucos, os usuários da Justiça do Trabalho foram se dando conta de cada vez mais aspectos impactados em suas vidas laborais pela pandemia, o que foi acompanhado pela judicialização dos temas.

Finalmente, há que se ressaltar a comparação do volume de sentenças relevantes proferidas. Relembre-se que as sentenças relevantes para a pesquisa foram aquelas que analisavam algum pedido diretamente relacionado à COVID-19, sendo descartadas para análise aquelas que, no período, não trataram do tema. O primeiro período teve 962 sentenças, e o terceiro já contou com 2.716, o que demonstra o contínuo e crescente impacto da pandemia no ambiente jurídico trabalhista.

A evolução das sentenças proferidas e da jurisprudência formada demonstra a adaptação do Judiciário às novas circunstâncias, com cada vez maior previsibilidade das decisões, e consequentemente, maior segurança jurídica. Por exemplo, o argumento da rescisão do contrato de trabalho por força maior foi reiteradamente rejeitado, gerando uma jurisprudência firme no sentido de que a COVID-19 não se enquadra na hipótese de força maior prevista nos arts. 501 e 502 da CLT, bem como que o fechamento dos estabelecimentos pelas medidas emergenciais não gera aplicação da teoria do fato do príncipe do art. 486 da CLT.

Em conclusão deste capítulo, o progresso da jurisprudência observado na análise realizada mostra não apenas as implicações imediatas da pandemia, mas o amadurecimento das relações laborais e do Judiciário na proteção dos direitos dos trabalhadores em período de crise.

Em seguida, passar-se-á ao estudo dos principais pedidos realizados no período pandêmico, segundo a pesquisa realizada. Após, será tratado em capítulo próprio o pedido de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional.

4 ANÁLISE DOS PRINCIPAIS PEDIDOS FORMULADOS PELOS EMPREGADOS, NO PERÍODO PANDÊMICO, NA JUSTIÇA DO TRABALHO MINEIRA

Neste capítulo, serão tratados com maior profundidade os pedidos mais formulados pelos trabalhadores no período pandêmico, na Justiça do Trabalho mineira, identificados na pesquisa realizada e exposta no capítulo 3. Foram selecionados os pedidos mais relevantes a cada período, dentre os quatro períodos em que se subdividiu a pesquisa: 11/03/2020 a 10/03/2021 (1º período), 11/03/2021 a 10/03/2022 (2º período), 11/03/2022 a 10/03/2023 (3º período) e 11/03/2023 a 10/07/2023 (4º período).

Para definir essa relevância, foram selecionados os com maior número de incidência dentre as sentenças analisadas no capítulo 3, estabelecidos como os que representavam um total de 70% ou mais de cada período. Essa escolha metodológica se justifica pela necessidade de captar os aspectos mais representativos do período pandêmico, como uma "fotografia" abrangente da atuação da Justiça do Trabalho nesse contexto. A opção pelo estudo dos pedidos que correspondam a pelo menos 70% dos analisados em cada período da pesquisa visa garantir que sejam tratadas as demandas mais significativas e amplamente discutidas. Ainda que outras questões tenham sido submetidas ao Judiciário trabalhista, todas com sua importância no âmbito processual, a ênfase nos pedidos numericamente predominantes permitiu uma análise mais focada.

No primeiro período (11/03/2020 a 10/03/2021), os pedidos que totalizavam ao menos 70% foram de alvará para liberação do FGTS (26,4%), indenização pela violação da garantia de emprego (26,4%) e diferenças rescisórias (20,8%), estes três em conjunto representando 73,6% dos pedidos da amostra analisada.

Já no segundo período (11/03/2021 a 10/03/2022), os mais relevantes numericamente foram a indenização por violação da garantia de emprego (24,8%), danos morais (17,6%), insalubridade (15,2%) e diferenças rescisórias (14,4%), com um total de 72% dos pedidos da amostra do período.

No terceiro período (11/03/2022 a 10/03/2023), os mais realizados foram os pedidos de insalubridade (37,7%), danos morais (17,6%), COVID-19 como doença ocupacional (11,3%) e diferenças rescisórias (8,8%), totalizando 75,4% dos pedidos realizados na amostra daquele período.

E finalmente, no quarto período (11/03/2023 a 10/07/2023), elencam-se os pedidos de insalubridade (50,8%), danos morais (17,5%) e redução do salário sem redução correspondente

da jornada (6,3%), assim inteirando 74,6% dos pedidos realizados neste último dos períodos analisados.

O pedido de caracterização da COVID-19 como doença ocupacional, por sua especificidade em relação ao período pandêmico e pelos amplos debates enfrentados pela jurisprudência, será tratado em capítulo à parte. Desse modo, nesse capítulo, analisar-se-ão os pedidos de alvará para liberação do FGTS, indenização pela violação da garantia de emprego, diferenças rescisórias, danos morais, insalubridade e redução do salário sem redução correspondente da jornada.

4.1 Alvará para liberação de FGTS

O pedido mais realizado no período da inauguração da pandemia (11/3/2020 a 10/3/2021) foi o de alvará para liberação do fundo de garantia aos trabalhadores, com o mesmo número de reclamatórias que o pedido de indenização por violação da garantia de emprego, que será a seguir analisado. Na pesquisa conduzida, foram colhidas catorze sentenças que tratavam desse assunto, do total de cinquenta sentenças integrantes da amostra do primeiro período (26,4%).

Importante ressaltar que o pedido de alvará judicial para liberação do FGTS apenas foi identificado na amostra desse primeiro período. Acredita-se que isso tenha acontecido pois a jurisprudência rapidamente consolidou-se pela sua negativa, como se verá à frente, o que diminuiu sua incidência.

Mesmo não sendo encontrados na amostra pesquisada conforme metodologia acima exposta, buscaram-se posteriormente no banco de sentenças do TRT3 os termos "covid alvará judicial FGTS caixa econômica federal". Essa pesquisa, à parte, teve por intuito apenas uma visão geral da busca dos trabalhadores pela liberação do FGTS, em ações ajuizadas em face da Caixa Econômica Federal (CEF), e foi realizada para um teste da relevância da amostra selecionada, e da metodologia proposta. A busca foi limitada pelo período de pesquisa original, qual seja, de 11/03/2020 a 10/07/2023. Retornaram 396 processos, sendo 288 deles com sentenças datadas de 2021 e 2020[98], o que confirma que os pedidos de alvará judicial de fato foram mais comuns nos anos iniciais da pandemia.

[98] Deve ser ressaltado que nem todas as 396 reclamatórias eram ações de alvará judicial, sendo que poderiam apenas ter o pedido da liberação em seu bojo, com outros pedidos também formulados. O que se visou demonstrar, aqui, foi que esse tipo de ação judicial foi mais comum nos anos iniciais da pandemia. Também se buscou demonstrar que, embora não tenham retornado na amostra selecionada nos demais períodos, as ações ocorreram – o que é de se esperar quando se escolhe uma amostra estatística dentro de uma população.

Voltando à pesquisa original, na forma da metodologia exposta no capítulo 3, tópico 1, foram encontradas na amostra do primeiro período nove ações de Alvará Judicial, e cinco reclamatórias trabalhistas comuns. A ação de alvará judicial é um procedimento de jurisdição voluntária, previsto no art. 725, VII, do CPC. Nas ações pesquisadas, os trabalhadores reclamaram em face da própria CEF, que é agente gestora do FGTS, seja como ré ou como "interessada". Pleitearam a aplicação do art. 20, XVI, da Lei 8.036/90, ou seja, movimentação da conta vinculada por necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural.

Dessa forma, buscaram enquadrar a emergência sanitária da COVID-19 como um desastre natural que justificaria uma necessidade pessoal extrema. A identificação da natureza jurídica da pandemia de COVID-19 foi alvo de estudos doutrinários. Na forma tratada por Délton Winter de Carvalho, os desastres consistem num "cataclismo sistêmico de causas que, combinadas, adquirem consequências catastróficas"[99]. O autor afirma que os desastres podem ser classificados quanto às suas causas como naturais, mistos ou antropogênicos, ou seja, gerados pelo homem. Os naturais seriam aqueles atribuíveis ao exterior do sistema social. Na categoria dos desastres naturais, encontram-se aqueles geofísicos, meteorológicos, hidrológicos, climatológicos e biológicos. Dentre os biológicos, se encontram as epidemias e pandemias.

Ou seja, pode-se afirmar que a pandemia do COVID-19 se enquadra como desastre natural, categorizado como biológico, muito embora haja fatores humanos em sua rápida disseminação, potencializada pelo mundo globalizado. Todavia, as ações de alvará judicial para liberação do FGTS, baseadas na COVID-19 como desastre natural, não obtiveram sucesso na Justiça do Trabalho por uma questão processual.

Foi declarada majoritariamente a incompetência da Justiça do Trabalho para análise do feito, tendo em vista estar ausente a lide entre empregado e empregador. Como dito, as ações foram ajuizadas em face da CEF, como agente gestora do Fundo de Garantia. Dessa forma, entendeu-se que a Justiça do Trabalho não poderia analisar o feito, já que não havia conflito que envolvesse, diretamente, a relação de trabalho. Em muitas das sentenças analisadas, os julgadores se referiram à Súmula 82 do STJ, que dispõe que compete "à Justiça Federal, excluídas as reclamações trabalhistas, processar e julgar os feitos relativos à movimentação do FGTS".

---

[99] CARVALHO, Délton Winter de. A natureza jurídica da pandemia COVID-19 como um desastre biológico: um ponto de partida necessário para o Direito. *Revista dos Tribunais*. vol. 1017/2020, p. 243-367. jul. 2020. Disponível em: https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/revistas-especializadas/rt-1017-a-natureza-juridica-da-pandemia-covid-19-2.pdf. Acesso em: 16 nov. 2024.

Cita-se, como exemplo, a sentença dos autos 0010336-10.2020.5.03.0178[100], que tramitou perante a 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre. Em síntese, assim decidiu o julgador:

> Pretende o autor o saque do fundo de garantia por tempo de serviço em razão da situação de calamidade decorrente da pandemia do novo coronavírus, o que não cabe à Justiça do Trabalho decidir. Trata-se de litígio com a União, cujo interessado é o gestor do FGTS, a Caixa Econômica Federal.

O autor recorreu da sentença, sendo os autos analisados pela 11ª Turma do TRT-3, que assim decidiu:

> INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SAQUE DO FGTS. AÇÃO PROPOSTA CONTRA O ÓRGÃO GESTOR DO FUNDO (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL). Esta Justiça Especializada do Trabalho é incompetente para apreciar e julgar pedido formulado por trabalhador em face da CEF – Caixa Econômica Federal, visando a liberação dos depósitos do FGTS existentes na conta vinculada, tendo em vista que a natureza dessa demanda escapa da esfera de alcance das previsões constantes do artigo 114, inciso I, da Constituição da República de 1988[101].

A ementa do julgamento dos autos 0010336-10.2020.5.03.0178 pela 11ª Turma do TRT-3 embasou, ao menos, o julgamento de outras 16 reclamatórias que a citam diretamente[102]. Pelo mecanismo de busca de sentenças com o número dos autos, pode-se encontrar esses 16 julgamentos, todos concluindo pela incompetência da Justiça do Trabalho, demonstração prática da gradual consolidação da jurisprudência nesse sentido.

Registraram-se quatro ações, dentre as catorze estudadas, em que foi reconhecida em sentença a competência da Justiça do Trabalho, de maneira oposta à maioria. Nesses casos, a lide foi entendida de forma ampliada como decorrente da relação de trabalho, mormente considerando o cancelamento da Súmula 176 do TST. Referido enunciado dispunha que "A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador". Ou seja, em entendimento reverso, baseado no cancelamento da Súmula, entenderam os julgadores que a Justiça do Trabalho teria competência para autorizar o levantamento do fundo em lides que não envolvessem empregado e empregador.

---

[100] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010336-10.2020.5.03.0178*; Disponibilização: 07/05/2020; Órgão Julgador: 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre; Juiz do Trabalho: Murilo Franco Camargo.

[101] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0010927-21.2020.5.03.0000* (MS); Disponibilização: 27/08/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 265; Órgão Julgador: 1a Seção de Dissídios Individuais; Relator(a)/Redator(a) Antonio Carlos R.Filho.

[102] Busca realizada no sistema de pesquisa de sentenças do TRT-3 em 16 de novembro de 2024.

Como exemplo do entendimento minoritário, colaciona-se trecho da fundamentação da sentença proferida nos autos 0010425-81.2020.5.03.0065[103], que tramitou perante a Vara do Trabalho de Lavras:

> A competência material deixou de ter como foco os sujeitos da relação (categoria subjetiva de empregadores e trabalhadores) para alcançar todas as ações oriundas da relação de trabalho (ordem objetiva). Assim, sendo o pedido e a causa de pedir decorrentes de uma relação de trabalho, a competência é da Justiça do Trabalho, ainda que as partes não sejam estritamente empregados e empregadores.
> A pretensão de levantamento do FGTS depositado na conta vinculada em face da CEF enquadra-se, a meu ver, na competência material da Justiça do Trabalho, eis que, de forma inequívoca, o FGTS foi depositado em decorrência de uma relação de emprego, ainda que as partes do processo não sejam empregado e empregador. O pressuposto antecedente necessário da existência do FGTS é a relação de emprego. Sendo assim, o pedido decorre dessa relação. Interpretação em sentido contrário significaria limitar a competência desta Justiça que foi significativamente ampliada pela Emenda Constitucional 45/2004.

Nestes mesmos autos, considerou-se haver o *overruling* da Súmula 82 do STJ, por ser anterior à Emenda Constitucional 45/2004. Utilizou-se, ainda, fundamentação com base no estado de calamidade pública declarado pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020, bem como na autorização de levantamento do FGTS prevista na MP 946/20.

O Decreto Legislativo nº 6 de 2020 reconheceu a ocorrência de estado de calamidade pública em razão da situação de emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus. Já a MP 946 de 2020 autoriza, de forma temporária, o levantamento do Fundo de Garantia pelos seus titulares, entre junho e dezembro de 2020, em razão do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia. O saque, todavia, ficava limitado a R$1.045,00 por trabalhador.

Em todas as quatro ações procedentes, todavia, o resultado foi revertido em instância superior, com o reconhecimento da incompetência material da Justiça do Trabalho. Como exemplo, cita-se trecho do inteiro teor do acórdão da 5ª Turma, sob relatoria do Juiz Convocado Paulo Emílio Vilhena Da Silva, que apreciou o recurso ordinário dos autos 0010425-81.2020.5.03.0065, acima mencionados:

> Permissa venia do entendimento esposado na origem, considero que não se trata, aqui, de lide decorrente da relação de emprego, sendo certo que o antigo empregador da reclamante sequer foi indicado para integrar a lide. Com efeito,

[103] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010425-81.2020.5.03.0065*; Disponibilização: 10/06/2020; Órgão Julgador: Vara do Trabalho de Lavras; Juíza do Trabalho: Samantha da Silva Hassen Borges.

> postulou a reclamante, tão-somente, o levantamento do saldo de sua conta vinculada de FGTS, em razão da pandemia de Covid-19 que, a seu ver, constitui hipótese de desastre natural, apto a ensejar o levantamento do fundo. Como se vê, não há, aqui, qualquer lide entre empregado e empregador, e tampouco decorrente de qualquer relação de emprego, inexistindo qualquer alegação de incorreção na realização dos depósitos. Assim sendo, a questão sub judice escapa à competência desta Justiça Especial do Trabalho, sendo aplicável, aqui, o disposto na Súmula 82 do STJ [...]. Dessa feita, dou provimento ao apelo para declarar a incompetência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar o presente dissídio individual e determinar a remessa dos autos eletrônicos para a MM. Vara de origem, com baixa na distribuição, a fim de que sejam os autos eletrônicos convertidos em formato "pdf" e enviados, por malote digital, para a Justiça Federal – Subseção Judiciária de Lavras do Tribunal Regional Federal da 1ª Região.

Conclui-se, pelos dados do estudo realizado, que o entendimento amplamente majoritário do TRT-3 nesta seara é pela negativa da análise do pedido de liberação do saldo do FGTS em reclamatórias movidas contra a Caixa Econômica Federal, fundamentada na incompetência material da Justiça do Trabalho. A consolidação da jurisprudência teve como efeito a drástica diminuição da propositura das ações de alvará judicial em face da CEF nos períodos subsequentes, ao menos no âmbito da Justiça do Trabalho[104]. Entendendo os causídicos que a negativa do levantamento do fundo era praticamente certa, não havia sentido na propositura da ação. Desse modo, o pedido ficou concentrado no primeiro momento da pandemia, sendo um símbolo da necessidade premente dos trabalhadores, que tentavam garantir meios de prover seu sustento. A vulnerabilidade dos obreiros fica evidente nesse primeiro momento da crise sanitária, e o pedido de liberação do FGTS simboliza a tensão entre a urgência das demandas sociais e as limitações estruturais do sistema judiciário.

Durante a pandemia de COVID-19, a busca pelo saque emergencial do FGTS revelou a gravidade das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e a importância do Fundo como instrumento de alívio financeiro em tempos de crise. A tentativa de liberar o saldo mediante ações judiciais, com base na necessidade extrema decorrente do desastre biológico, representou um esforço legítimo para superar a ausência de políticas públicas suficientemente abrangentes. No entanto, as barreiras legais e processuais se mostraram um obstáculo significativo para a concretização desse direito em caráter emergencial.

[104] Realizou-se pesquisa no âmbito da Justiça Federal (TRF1 e JEF1), em 29/11/2024, com os termos “alvará FGTS COVID liberação”, retornando 16 documentos, sendo 6 acórdãos e 10 decisões monocráticas. Observou-se que foi permitido o saque do FGTS no âmbito desta justiça, limitado ao valor de R$1.045,00, na forma da MP 946/20. Foi pesquisado o TRF1, já que o TRF6, que hoje detém competência territorial em Minas Gerais, apenas foi criado em 2021, e inaugurado em 2022.

O fato de a Justiça do Trabalho ter rejeitado a análise dessas demandas, com base na incompetência, reforça a rigidez do ordenamento jurídico frente a situações excepcionais. Apesar do vínculo indiscutível entre o FGTS e o contrato de trabalho, a interpretação restritiva das competências constitucionais e o amparo na Súmula 82 do STJ prevaleceram. Essa postura evidenciou como, em momentos críticos, o sistema jurídico pode se distanciar das necessidades urgentes da classe trabalhadora, dificultando a efetividade dos direitos sociais.

A consolidação da jurisprudência pela incompetência material da Justiça do Trabalho provocou uma redução significativa na propositura de novas ações sobre o tema, especialmente após o primeiro ano de pandemia. Essa retração ilustra não apenas o desalento dos trabalhadores diante das negativas judiciais, mas também a necessidade de soluções mais claras e acessíveis para situações de calamidade pública. Nesse contexto, os pedidos de alvará judicial para liberação do FGTS podem ser compreendidos como uma tentativa simbólica de resistência à crise, mas que encontrou limites estruturais no sistema de justiça.

Embora os trabalhadores tenham buscado no FGTS um meio de subsistência durante períodos de crise, o entendimento majoritário pela incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar essas ações limitou significativamente sua viabilidade prática. Tal interpretação gerou um obstáculo adicional aos trabalhadores, que, já fragilizados pelas dificuldades financeiras impostas pela pandemia e outras crises, enfrentaram maior dificuldade em acessar recursos que, por direito, poderiam aliviar sua situação emergencial. Essa limitação não apenas desestimulou novas proposituras de ações, mas também evidenciou a lacuna entre as necessidades urgentes da sociedade e a resposta do sistema jurídico, que muitas vezes não acompanha a celeridade exigida em tempos de calamidade.

Esse cenário reforça a necessidade de repensar o ordenamento jurídico brasileiro, de modo a torná-lo mais ágil, adaptável e atento às demandas sociais emergentes. Um sistema jurídico eficiente deve ser capaz de garantir proteção efetiva aos direitos fundamentais, especialmente em contextos de crise, como o enfrentado durante a pandemia de COVID-19. A morosidade e a rigidez interpretativa que marcaram as decisões sobre o FGTS mostram como a ausência de uma abordagem pragmática e centrada na proteção do trabalhador pode comprometer a finalidade social das normas. Além disso, ressalta-se a importância de uma Justiça do Trabalho fortalecida e dotada de competências claras para lidar com questões que afetam diretamente a subsistência e a dignidade dos trabalhadores, ainda mais em situações que envolvem vulnerabilidade acentuada.

A experiência evidencia não apenas a falha do sistema em atender de forma eficiente às demandas urgentes, mas também a necessidade de aprimorar o diálogo entre os Poderes e os

diferentes ramos do Judiciário. É preciso buscar soluções que priorizem os interesses sociais e econômicos da coletividade, de forma a garantir que, mesmo em tempos de excepcionalidade, os direitos básicos dos trabalhadores sejam resguardados de maneira célere e efetiva. Assim, o aprimoramento do ordenamento jurídico e a flexibilização de interpretações rígidas tornam-se imperativos para evitar que a demora na aplicação da justiça agrave ainda mais os efeitos de crises sobre a classe trabalhadora.

4.2 Indenização por violação da garantia de emprego

Quanto ao pedido de indenização por violação de garantia de emprego, à análise. A MP 936/20 instituiu, em seu art. 10, a garantia provisória de emprego àquele que recebesse Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) em decorrência da redução proporcional da jornada e do salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Tal garantia se dava durante o período acordado de redução da jornada ou de suspensão temporária e, após o restabelecimento dos termos originais do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado. Ou seja, por exemplo, caso o trabalhador ficasse por três meses com o contrato de trabalho suspenso, recebendo o BEm, ao retornar teria garantia de emprego também por três meses.

Em caso de dispensa sem justa causa no período da garantia de emprego, a MP 936/20 penalizava o empregador com a determinação do pagamento de indenização no valor de cinquenta por cento do salário, em caso de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; setenta e cinco por cento do salário, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou no valor integral do salário, quando a redução de jornada de trabalho e de salário tiver se dado em percentual superior a setenta por cento. Nos casos de suspensão temporária do contrato de trabalho, a indenização seria da integralidade dessas verbas.

Quando da conversão da MP 936/20 na Lei 14.020, de 6 de julho de 2020, as disposições do art. 10 foram mantidas, sendo acrescentada a hipótese de garantia de emprego para empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia padrão de emprego em situação de gravidez (cinco meses após o parto, conforme alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT).

O pedido de indenização pela violação da garantia provisória de emprego foi um dos mais realizados durante todo o período do estudo, como visto na exposição de dados da pesquisa. No primeiro período, a indenização citada e o alvará judicial para liberação do FGTS foram os pedidos mais realizados, cada um com 14 das 50 ações analisadas (26,4%). No segundo período, o pedido de indenização foi o mais realizado dentre as sentenças estudadas, presentes em 31 das 116 reclamatórias (24,8%). Já no terceiro período, a indenização por violação da garantia de emprego teve uma brusca queda, sendo identificado o pedido em apenas 11 das 141 sentenças lidas (6,9%). Finalmente, no quarto e último período, o pedido apareceu em três das 58 sentenças (5,1%).

A diminuição dos pedidos se deu, muito provavelmente, em razão do fim da calamidade pública que havia sido reconhecida em razão da pandemia. Tanto o art. 7º quanto o art. 8º da Lei 14.020/20 condicionam as hipóteses de acordo para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho à duração do estado de calamidade púbica. Sem a utilização dessas possibilidades previstas pela MP 936/20 e pela Lei 14.020/20, não houve mais o direito à garantia provisória no emprego, e consequentemente, diminuiriam os pedidos de indenização pela sua violação.

O estado de calamidade pública foi reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6 de 2020, com duração da data de sua publicação, em 20 de março de 2020, até 31 de dezembro de 2020. O benefício foi reinstituído pela Medida Provisória 1.045 de 27 de abril de 2021, por mais 120 dias, ou seja, até agosto de 2021. Dessa forma, o BEm durou até meados do segundo período analisado, que foi de 11/03/21 a 10/03/22. Sem a possibilidade de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, não havia mais garantia provisória no emprego, e nem, por consequência, a indenização pela sua violação.

É preciso, neste ponto, salientar que o BEm não equivale ao auxílio emergencial criado pela Lei 13.982/20. Esta última alterou a Lei 8.724/93, que trata da organização da Assistência Social, para mudar as regras do recebimento do Benefício da Prestação Continuada (BPC). O auxílio emergencial foi destinado para pessoas em situação de vulnerabilidade, trabalhadores autônomos, desempregados e pessoas fora da força de trabalho, como beneficiários do programa Bolsa Família. Já o BEm, como tratado, tinha como alvo os empregados que estavam com rendimentos comprometidos pela redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho. Ademais, a Portaria SEPTR n. 10.486/20 estabelece, em seu art. 8º, a não cumulatividade do BEm e do auxílio emergencial.

Por óbvio, os empregados poderão reclamar direitos correspondentes aos cinco anos anteriores à propositura das ações, o que não impediria que ainda houvesse judicialização a esse

respeito. E é por isso que o pedido continuou aparecendo nos períodos subsequentes, ainda que em menor número. Mas ficou evidente para esta pesquisa, pelos dados coletados, que foi um pedido típico dos primeiros anos da pandemia, justamente pela limitação temporal do BEm.

O art. 5º, parágrafo 2º, inciso I da MP 936/20, reproduzido pela Lei 14.020/20, prevê que "o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo". Essa determinação se dá pois, em consequência da redução ou suspensão, o empregado perceberia o BEm, a ser custeado com recursos da União.

Quando se trata de dados, o Ministério da Economia disponibiliza painel com os números relativos ao BEm[105], a serem examinados. É preciso mencionar, todavia, que, muito possivelmente, muitos dos acordos firmados entre empregado e empregador não foram remetidos ao Ministério da Economia, o que pode comprometer a análise. Isso em razão da informalidade das tratativas, ou mesmo da falta de auxílio jurídico ou contábil dos empregadores, que poderiam firmar os acordos, mas não os remeter ou cadastrar no Ministério da Economia. Todavia, considera-se que o painel é estatisticamente relevante para a análise ora realizada, mesmo que haja uma taxa de informalidade.

Conforme esses dados, em 2020, de acordo o Ministério da Economia, foram celebrados 20.120.279 acordos entre empregado e empregador para reduzir a jornada ou suspender o contrato de trabalho. Foram partes 9.849.113 trabalhadores e 1.464.730 empregadores. Foi o ano com maior celebração de acordos, o que novamente confirma os dados recolhidos pela pesquisa realizada. Já em 2021, foram celebrados 3.275.643 acordos, envolvendo 2.593.980 trabalhadores e 634.525 empregadores, ou seja, uma queda acentuada na celebração dos acordos.

Aplicando o filtro por estado, verifica-se que em Minas Gerais, em 2020, foram realizados 1.878.814 acordos entre 926.693 trabalhadores e 167.556 empregadores. Já em 2021 foram firmados 330.132 acordos envolvendo 267.920 trabalhadores e 76.145 empregadores. Em ambos os anos, a maioria dos acordos firmados foram de suspensão do contrato de trabalho, seguidos de redução de 70% da jornada, redução de 50% da jornada e redução de 25% da jornada.

Quanto aos setores de atividade econômica, os dados do Ministério da Economia são no sentido de que o setor em que mais foram realizados acordos foi o de serviços, seguido pelo do

[105] BRASIL. Ministério da Economia. *Dados do Bem*. 2024. Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMGUxYTljODgtNjkzYy00YmJmLWExMzEtMWU4YzNmNThhOWNiIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9. Acesso em: 17 nov. 2024.

comércio, da indústria, da construção e da agropecuária, nessa ordem. O setor de serviços, assim como o de comércio, foi duramente impactado pela pandemia, sofrendo com restrições, mudanças operacionais e a queda na demanda, o que evidenciou sua vulnerabilidade em momentos de crise. O impacto reflete na realização dos acordos para redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho, uma tentativa de preservar os empregos e sobreviver à crise.

Passa-se, portanto, à análise propriamente da atuação da Justiça Trabalhista mineira em relação ao pedido de indenização pela violação da garantia de emprego.

Em todos os períodos analisados, chama a atenção a alta taxa de deferimento da indenização ora tratada. Isso porque, em termos de análise do pedido, não há maiores desafios: os julgadores apenas observam se ocorreu a redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho, com recebimento do BEm, e se houve a dispensa imotivada no período de garantia. Ocorrendo os requisitos, o empregado tem direito à indenização correspondente. Como exemplo, sentença proferida nos autos 0010697-59.2020.5.03.0038[106], que tramitaram na 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora:

> Extraio dos autos que as partes firmaram acordo individual de trabalho para suspender a prestação de serviços do Reclamante por 60 dias (de 27/04 a 26/06/2020), conforme previsto na MP n° 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020 (ID. f2b2c8c).
> Também foi acordado que durante a suspensão ficaria à cargo da União custear o benefício emergencial de preservação do emprego e renda, no percentual de 70% do valor da parcela do seguro desemprego, enquanto à Reclamada caberia o pagamento de 30% do salário base.
> Não houve contestação específica no aspecto.
> O art. 10, II da Lei nº 14.020/2020 estabelece a garantia provisória no emprego ao trabalhador que receber o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, pelo período equivalente ao acordado para a suspensão do contrato após o encerramento desta, assegurando indenização em caso de dispensa sem justa causa neste interregno.
> Considerando que o Reclamante foi dispensado imotivadamente em 01/07/2020, após o encerramento da suspensão temporária do contrato e no período da garantia de emprego, ele faz jus à indenização prevista no art. 10, §1º, inciso III da Lei nº 14.020/2020, no importe de 100% do salário a que ele teria direito no período da garantia de emprego.
> Defiro, pois, o pagamento da indenização em apreço, no importe de 100% do salário que teria direito no período de 02/07/2020 a 25/08/2020.

É patente a objetividade da análise da prova dos autos, que simboliza o modo direto de análise do pedido de indenização, encontrado ao longo da pesquisa nas sentenças estudadas. No primeiro e no quarto períodos do estudo, em todas as sentenças analisadas o pedido de indenização foi deferido. No segundo período, houve apenas um indeferimento nas 31 reclamatórias

[106] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010697-59.2020.5.03.0038*; Disponibilização: 22/09/2020; Órgão Julgador: 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora; Juiz do Trabalho: Fernando Saraiva Rocha

analisadas. Nesse caso, o julgador considerou que não houve comprovação de que o contrato de trabalho da autora teria sido suspenso, ou sua jornada reduzida. Não houve recurso. No terceiro período, nas 11 reclamatórias que tratavam do tema, ocorreram dois indeferimentos, sendo ambos em razão da ausência de comprovação de suspensão contratual, com percepção do BEm, no período reclamado na inicial.

Não foi verificada na pesquisa qualquer divergência jurisprudencial na análise do pedido em tela, salvo, em alguns casos, pelo modo de contagem do tempo quando havia mais de um acordo realizado. Exemplificativamente, cita-se ementa proferida pela 6ª Turma do TRT-3, em 22/06/2021:

> COVID/19. INDENIZAÇÃO. ESTABILIDADE DA LEI 14.020/2020. Por meio do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, consolidado na Lei 14.020/20, o Governo Federal instituiu várias medidas de flexibilização, visando a proteção do emprego e da renda, como a redução da jornada de trabalho e de salário e a suspensão do contrato de trabalho. A lei estipulou ainda um período de estabilidade provisória para os empregados atingidos pelas medidas de flexibilização, sem, no entanto, estabelecer como seria feita a contagem desta garantia no caso do empregado que conta com mais de um período de redução de jornada/salário ou suspensão do contrato. Todavia, verificando-se, no caso em tela, que a reclamada observou todas as obrigações contidas no texto legal, não se pode conferir interpretação extensiva a norma, para que sejam somados todos os períodos de suspensão para fins de estabilidade, sob pena de punir ainda mais o empregador, já atingido pelo impacto dos efeitos da pandemia, e que buscou resguardar os direitos trabalhistas, em conformidade com as normas gerais de proteção ao emprego.[107]

Nesta toada, a possibilidade de redução da jornada e suspensão contratual estabelecidas pelo Direito emergencial em face da pandemia serviu como embasamento, também, para a negativa do reconhecimento da força maior como justificativa para a dispensa de empregados sem pagamento das verbas rescisórias devidas. Como visto no acórdão supracitado, a existência de medidas de flexibilização instituídas pelo Governo Federal era uma alternativa viável, e por isso a defesa no sentido de que era impossível a manutenção dos empregos foi enfrentada diretamente em muitos julgados, como será visto à frente, no próximo pedido analisado.

O pedido de indenização por violação da garantia provisória de emprego ganhou relevância durante a pandemia, refletindo o impacto direto das medidas emergenciais no cotidiano das relações de trabalho. A introdução do BEm pela MP 936/20 e sua posterior consolidação na Lei 14.020/20 trouxeram um conjunto de proteções temporárias que visavam garantir tanto

[107] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0010112-23.2021.5.03.0086* (ROT); Disponibilização: 22/06/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1256; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Anemar Pereira Amaral.

a manutenção dos postos de trabalho quanto a sobrevivência econômica dos empregadores. Dentro desse cenário, a garantia provisória no emprego representava um pacto essencial entre as partes: a flexibilização das condições de trabalho era permitida em troca de uma segurança mínima contra dispensas arbitrárias durante e após o período acordado.

Entretanto, como observado nos dados apresentados, a aplicação prática da norma revelou nuances importantes. A alta taxa de deferimento dos pedidos de indenização demonstra a clareza normativa quanto aos requisitos para o direito à estabilidade provisória. Bastava verificar a existência de acordos de redução ou suspensão devidamente registrados e o recebimento do BEm, em contraposição a uma dispensa imotivada no período de garantia. Ainda assim, a diminuição da incidência desses pedidos ao longo dos períodos analisados reflete o esgotamento das condições que possibilitavam sua concessão, com o fim do estado de calamidade pública e a consequente interrupção do programa emergencial.

O setor de serviços, particularmente atingido pelas medidas de distanciamento social e pela queda da demanda, destacou-se como um dos maiores beneficiários dos acordos celebrados. A adesão massiva ao BEm por parte dos empregadores desse setor reforça a relevância das medidas emergenciais para mitigar os impactos econômicos da crise sanitária. Ao mesmo tempo, as reclamações trabalhistas que emergiram durante a vigência do programa revelam não apenas a importância da garantia provisória de emprego, mas também os desafios para assegurar seu cumprimento em um momento de extrema vulnerabilidade para os trabalhadores.

A garantia provisória de emprego instituída pelo BEm e regulamentada pela Lei 14.020/20 desempenhou papel crucial na proteção dos trabalhadores durante a pandemia, ao oferecer segurança mínima contra dispensas arbitrárias em meio à crise sanitária. Os dados demonstram que, nos períodos iniciais da pandemia, o pedido de indenização por sua violação foi amplamente judicializado, com elevado índice de deferimento, dada a clareza dos requisitos legais. Essa demanda, contudo, diminuiu à medida que o programa emergencial foi encerrado, evidenciando seu caráter temporário.

A análise dos julgados demonstra que o programa emergencial foi bem-sucedido em oferecer alternativas viáveis para a preservação do emprego e da renda, mesmo diante das severas restrições impostas pela pandemia. Essa experiência reforça a necessidade de um sistema jurídico e de políticas públicas mais robustos, que possam oferecer respostas rápidas e efetivas a crises futuras.

4.3 Diferenças de verbas rescisórias

Os três primeiros pedidos analisados – alvará judicial para liberação do FGTS, indenização de garantia de emprego e, neste tópico, diferenças rescisórias – foram os mais realizados no primeiro período estudado, correspondendo a mais de 70% dos pleitos relacionados à pandemia nesse interregno.

Seguindo a análise dos pedidos realizados, passa-se a tratar dos pleitos de diferenças de verbas rescisórias. Inicialmente, há que se relatar o que foi considerado inserido nessa categoria, que é ampla.

Na pesquisa realizada, houve grande incidência de pedidos envolvendo a rescisão do contrato de trabalho. Como visto no capítulo 2, as verbas rescisórias sempre estiveram entre os pedidos mais formulados na Justiça do Trabalho. Verifica-se uma predominância, ao longo dos anos, dos pedidos de aviso prévio, multa dos arts. 467 e 477, multa de 40% do FGTS e férias, o que está registrado claramente nos Relatórios Gerais da Justiça do Trabalho.

O foco da pesquisa, todavia, estava na relação direta dos pedidos com a pandemia de COVID-19. Desse modo, não foram coletadas sentenças que tratavam de pleitos simples de verbas rescisórias, nos quais a fundamentação da decisão não mencionava a correlação entre o pedido e a crise sanitária. Também não foram consideradas como integrantes dessa categoria as sentenças que mencionavam a COVID-19 como meio de defesa, ou seja, nas quais a reclamada alegou que não teria pagado os importes devidos, ou pagado a menor, pois teria sido atingida pela crise econômica, sendo insuficientes seus recursos, ou mesmo ido à falência. Isso porque o ponto central da pesquisa eram os pedidos realizados, e não os argumentos de contestação a eles.

Feitas essas considerações, registra-se que foram encontrados especialmente dois tipos de conexão entre os pedidos de verbas rescisórias e a pandemia, e passa-se a discorrer sobre essas correlações.

No primeiro período analisado, dentre as cinquenta reclamatórias estudadas, foram identificados onze pleitos de diferenças rescisórias. Tais pagamentos rescisórios a menor teriam ocorrido por dois motivos, na forma da descrição realizada nas sentenças: a dispensa sob alegação de força maior prevista nos arts. 501 e 502 da CLT (nove reclamatórias), e a baseada em fato do príncipe, conforme o art. 486 da CLT (duas reclamatórias).

A força maior é definida pelo art. 501 da CLT nos seguintes termos:

> Art. 501 – Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.
> § 1º – A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.
> § 2º – À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Há, no dispositivo, dois requisitos objetivos, inevitabilidade do evento e impacto econômico substancial; e um requisito subjetivo, que seria a ausência da culpa patronal[108].

À primeira vista, trata-se da hipótese exata da pandemia: uma doença nova, independente da vontade do empregador, que submeteu todos ao recolhimento em seus lares e, portanto, comprometeu a economia. Em consequência, como abordado anteriormente, diversos estabelecimentos foram fechados e ocorreu a dispensa de empregados. Essas dispensas, muitas vezes, foram pagas a menor, com base no art. 502 da CLT, em seu inciso II, que prevê a redução da indenização à metade no caso da ocorrência de motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado.

Conforme Franco Filho e Maranhão[109], a hipótese do art. 502 trata de uma modalidade diferente de força maior, pois agrega-se um novo elemento ao conceito, qual seja, a afetação econômico financeira tão intensa que leva à extinção empresarial, no todo ou em parte. Conforme os autores, nesse caso, ambos empregador e empregados são vítimas do evento consubstanciador da força maior, e os contratos de trabalho são extintos por decorrência do próprio término da atividade empresarial.

A indenização tratada é a multa de 40% dos valores depositados na conta vinculada do trabalhador no FGTS ao longo do contrato de trabalho, prevista para as dispensas sem justa causa. A Lei do FGTS, 8.036/90, estabelece em seu art. 18, § 2º, que, quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual da multa a ser quitada será de 20%. Sobre o aviso prévio, há discussão doutrinária, havendo autores que entendem ser incompatível com a própria imprevisibilidade da hipótese de força maior[110], o que é de fato mais adequado à realidade. Não há discussão quanto a todas as outras parcelas rescisórias, sendo integralmente devidas.

---

[108] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. Covid-19: Força Maior e Fato do Príncipe na Perspectiva Trabalhista. *In*: MENDES, Felipe Prata; MENDES NETO, Joao Paulo; MARANHÃO, Ney, MENDES FILHO, Sérgio (coord.). *Direito e Pandemia*: olhares críticos sobe a crise. Brasília: Venturoli, 2020.
[109] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. Covid-19: Força Maior e Fato do Príncipe na Perspectiva Trabalhista. *In*: MENDES, Felipe Prata; MENDES NETO, Joao Paulo; MARANHÃO, Ney, MENDES FILHO, Sérgio (coord.). *Direito e Pandemia*: olhares críticos sobe a crise. Brasília: Venturoli, 2020.
[110] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

Desse modo, a hipótese constituiria uma atenuação da dispensa imotivada, com distribuição do ônus da força maior entre empregado e empregador, de modo a atenuar os danos[111]

A tom com esses argumentos, a MP 927/2020 reconheceu, expressamente, a pandemia de coronavírus como força maior, no parágrafo único do art. 1º, citando em seu texto o art. 501 da CLT. Sua vigência foi encerrada no dia 19/07/20, mas o entendimento de que a pandemia era evento imprevisível e fora do controle do empregador permaneceu como fundamento de várias dispensas. No entanto, a MP não abordou diretamente o pagamento a menor de verbas rescisórias[112].

Desde o início do período pandêmico, no entanto, os julgadores do TRT3 não reconheceram a aplicabilidade da hipótese. A linha de fundamentação de muitas das sentenças é no sentido de que o art. 502, II, da CLT exige a extinção do estabelecimento em que trabalhe o empregado para a aplicação da redução da indenização, sendo insuficiente a mera dificuldade financeira. Como, em muitos casos, foi dispensado o empregado com base em força maior, sem a extinção da empresa ou do estabelecimento, não foi considerada aplicável a hipótese legal. A MP 927/20, que reconheceu a pandemia como hipótese de força maior, poderia ter retirado expressamente a exigência legal de encerramento da empresa ou estabelecimento, assim fornecendo um alívio financeiro às empresas[113], todavia, assim não o fez.

Além disso, diversos julgados incluíram a crise econômica como pertencente ao risco do negócio, a ser suportado pelo empregador. Como o risco da atividade pertence ao empregador, este deverá manter fundo de reserva, capital de giro e ter condições de atender às obrigações trabalhistas, tendo ou não lucro.[114] Cita-se, como exemplo, os autos 0010599-32.2020.5.03.0149, julgados pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas:

> No âmbito do Direito do Trabalho [a força maior] não possui o mesmo efeito liberatório geral do Direito Civil (artigo 393/Código Civil), uma vez que é do empregador os riscos da atividade econômica, artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (teoria do risco).
> O parágrafo primeiro do art. 501 da CLT ressalva que a "imprevidência do empregador exclui a razão de força maior". Assim, a culpa do empregador, ainda que indireta, impede a aplicação da "força maior". Da mesma forma, a circunstância de a ordem ou medida governamental tornar, apenas, mais onerosa ou mais difícil a execução do contrato.
> Nesse sentido, crises econômicas e dificuldades financeiras, com consequente redução de custos pela empresa, não têm o condão de caracterizar a situação

[111] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. Covid-19: Força Maior e Fato do Príncipe na Perspectiva Trabalhista. *In*: MENDES, Felipe Prata; MENDES NETO, Joao Paulo; MARANHÃO, Ney, MENDES FILHO, Sérgio (coord.). *Direito e Pandemia*: olhares críticos sobe a crise. Brasília: Venturoli, 2020.
[112] ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Direitos Trabalhistas e Coronavírus*. São Paulo: Letras jurídicas, 2020. p. 46.
[113] ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Direitos Trabalhistas e Coronavírus*. São Paulo: Letras jurídicas, 2020. p. 47.
[114] ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Direitos Trabalhistas e Coronavírus*. São Paulo: Letras jurídicas, 2020. p. 37.

> excepcional de força maior, uma vez que o empregador assume os riscos da atividade econômica, nos termos do art. 2o, "caput", da CLT.
> Por sua vez, o art. 502 da CLT contém a chamada "força maior qualificada", cabível somente nas situações de extinção da empresa ou de estabelecimento em que trabalhe o empregado, sendo devida, nessa estrita hipótese, a indenização pela metade do que seria devido na despedida imotivada pelo empregador.[115]

Da sentença, foi interposto recurso ordinário pela reclamada, julgado improcedente, neste aspecto, pela 2ª Turma do TRT-3. Por ser também representativo do entendimento do TRT3 sobre a matéria, junta-se acórdão da 8ª Turma, nos autos 0010191-27.2024.5.03.0076[116]:

> FORÇA MAIOR. DIFICULDADES ECONÔMICAS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Não caracterizam força maior, disposta no artigo 501 da CLT, eventuais dificuldades financeiras experimentadas pela empresa decorrente da pandemia de COVID-19, uma vez que o risco da atividade econômica cabe ao empregador, nos termos do artigo 2º da CLT, sobretudo quando a má gestão administrativa da ré concorreu para a ruína financeira do empreendimento, como ocorrido na espécie.

Observou-se durante a pesquisa, ainda, que na maioria dos casos não foi paga qualquer verba rescisória aos empregados dispensados, sob alegação de impossibilidade econômica do empregador baseada em força maior – o que não é sequer o previsto pelos arts. 501 e 502 da CLT, que disciplinam apenas a redução da indenização. Nesses casos, foi determinado o pagamento da integralidade das verbas rescisórias, sem maiores justificativas.

Nesse ponto, há que se citar a Nota Informativa SEI n. 13448/2020, divulgada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho no Rio de Janeiro[117], que trata da rescisão contratual motivada pelo fato do príncipe e pela força maior, durante a pandemia. A Nota Informativa, no caso, visava orientar os auditores fiscais do trabalho do Rio de Janeiro em suas fiscalizações. Nos casos de força maior, registra: "não se admite a alegação de força maior quando não ocorre a extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado", o que se coaduna com o entendimento do TRT-3, ora exposto. E,

---

[115] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010599-32.2020.5.03.0149*; Disponibilização: 05/10/2020; Órgão Julgador: 2ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas; Juiz do Trabalho: Renato de Sousa Resende.

[116] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0010191-27.2024.5.03.0076* (ROT); Disponibilização: 04/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator(a)/Redator(a) Jose Nilton Ferreira Pandelot.

[117] BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Secretaria de Trabalho. Superintendência Regional do Trabalho no Rio de Janeiro. Seção de Fiscalização do Trabalho. Setor de Fiscalização do Trabalho. *Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME*. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/3D1C3CA1D5865C_notainformativa.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

para a hipótese de fato do príncipe, vista a seguir, dispõe que a paralisação da atividade motivada pela autoridade competente deve ser total, inviabilizando qualquer prestação laboral, de modo temporário ou definitivo.

O fato do príncipe foi utilizado como justificativa para pagamento a menor de verbas rescisórias em uma minoria dos casos de pedido de diferenças: no primeiro período, em duas de onze sentenças lidas, e no segundo, em uma das dezoito sentenças, não sendo encontrado nos demais períodos. O art. 486 da CLT estabelece que, em caso de:

> [...] paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

Em alguns dos casos analisados, os empregadores culparam os atos das autoridades públicas que determinaram o fechamento provisório dos estabelecimentos não-essenciais pelas dispensas dos empregados sem pagamento, assim transferindo a responsabilidade pelo pagamento da indenização ao Estado – no caso, novamente, a indenização citada pela lei é a multa do FGTS. Todas as demais verbas continuam sendo de responsabilidade do empregador. Todavia, a hipótese é de difícil reconhecimento judicial.[118]

O fato do príncipe é caso excepcional, pois excepciona a regra de que os riscos do empreendimento correm por conta do empregador, além de atribuir responsabilidade a ente público que não integra a relação de trabalho[119]. Tal teoria também não encontrou acolhimento na Justiça do Trabalho mineira.

Cita-se como exemplo a reclamatória 0010563-19.2020.5.03.0107[120], que tramitou perante a 28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. A autora, uma padaria, propôs ação em face do Município de Belo Horizonte, alegando que a suspensão, via decreto municipal, do alvará de funcionamento de estabelecimentos como bares, restaurantes e lanchonetes a teria obrigado a proceder à dispensa de três de suas empregadas, considerando a queda da receita. Alegando a hipótese de *factum principis*, pede o pagamento das indenizações de 40% do FGTS às empregadas pelo Município.

No entanto, a decisão da Juíza do Trabalho foi no seguinte sentido:

---

[118] ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Direitos Trabalhistas e Coronavírus*. São Paulo: Letras jurídicas, 2020. p. 41.

[119] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. Covid-19: Força Maior e Fato do Príncipe na Perspectiva Trabalhista. *In*: MENDES, Felipe Prata; MENDES NETO, Joao Paulo; MARANHÃO, Ney, MENDES FILHO, Sérgio (coord.). *Direito e Pandemia*: olhares críticos sobe a crise. Brasília: Venturoli, 2020.

[120] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010563-19.2020.5.03.0107*; Disponibilização: 30/09/2020; Órgão Julgador: 28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Haydee Priscila Pinto Coelho De Sant Ana.

> Primeiramente, não se constata a existência de discricionariedade no ato estatal, pois as medidas adotadas foram aquelas estritamente recomendadas pelas autoridades sanitárias, sobretudo internacionais, tais como a Organização Mundial de Saúde – OMS, para fins de preservação da saúde pública.
> Ademais, o decreto municipal nº 17.304/2020 é genérico e se direciona a amplo setor econômico, notadamente àquelas atividades com potencial aglomeração de pessoas, com o objetivo de salvaguardar a sociedade de eventual contaminação em massa e colapso no sistema de saúde, o que se mostra razoável e proporcional, pois visa tutelar o interesse público primário.
> Nota-se ainda que, mesmo diante da grave situação vivenciada, o Estado tem se empenhado para viabilizar a manutenção das atividades empresariais, tendo o Governo Federal editado as Medidas Provisórias n. 927/20 e n. 936/20, esta última convertida na Lei n. 14.020/20, de 06/07/2020, que dispõe, dentre outras matérias, de medidas para a manutenção do emprego e da renda, tendo sido autorizada a adoção de medidas flexibilizadoras do contrato de emprego.

Finaliza a julgadora afirmando que as eventuais dificuldades financeiras enfrentadas pela autora da ação em decorrência das medidas restritivas impostas por ato municipal não caracterizam, por todo o exposto, fato do príncipe. Neste sentido, os pedidos restaram indeferidos. Os argumentos expostos são representativos daqueles usados em várias outras sentenças analisadas. Não foi interposto recurso.

A Lei 14.020, em seu art. 29, expressamente estabeleceu que não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, que prevê o fato do príncipe, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Dessa forma, já no segundo período da pesquisa, dos 18 pedidos de diferenças de verbas rescisórias, apenas em um a dispensa tinha se embasado em fato do príncipe. Nos demais períodos, o pedido não foi encontrado na amostra selecionada.

A análise dos pedidos de diferenças de verbas rescisórias evidencia como a pandemia da COVID-19 desafiou conceitos consolidados do Direito do Trabalho e trouxe à tona interpretações estritas das normas vigentes. Durante o primeiro período da pandemia, a utilização das figuras de força maior e fato do príncipe pelos empregadores foi notória. Contudo, esses argumentos não foram aceitos pela jurisprudência mineira, sobretudo pelo entendimento de que crises econômicas e dificuldades financeiras fazem parte do risco do negócio e não se qualificam como força maior qualificada nos termos do art. 502 da CLT. A tentativa de transferir a responsabilidade ao poder público, por meio da alegação de fato do príncipe, também foi amplamente rejeitada, principalmente devido à existência de medidas flexibilizadoras emergenciais, como as introduzidas pelas MPs 927/20 e 936/20, posteriormente convertidas na Lei 14.020/20.

O contexto pandêmico tornou ainda mais evidente a necessidade de um equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a sobrevivência econômica das empresas. O entendimento predominante da Justiça do Trabalho mineira foi de que as medidas adotadas pelo Estado durante a pandemia, como as restrições de funcionamento, eram necessárias para a preservação da saúde pública e não configuravam arbitrariedades passíveis de transferência de responsabilidade. Essa postura demonstra a centralidade do princípio da função social da empresa, que exige dos empregadores a assunção dos riscos de sua atividade econômica, mesmo em momentos de crise.

Outro ponto relevante foi a aplicação rigorosa do art. 29 da Lei 14.020/20, que expressamente afastou a aplicabilidade do fato do príncipe em casos de paralisação de atividades empresariais para enfrentamento da pandemia. Isso limitou significativamente a possibilidade de êxito de pedidos baseados nesse fundamento nos períodos subsequentes à edição da lei, evidenciando uma clara consolidação jurisprudencial sobre o tema. No entanto, a resistência de alguns empregadores em cumprir integralmente as obrigações rescisórias demonstra a vulnerabilidade dos trabalhadores em tempos de crise, reforçando a necessidade de fiscalização eficiente e de garantias mais robustas para evitar prejuízos aos empregados dispensados.

A jurisprudência consolidada durante o período pandêmico demonstra o compromisso do Judiciário em preservar os direitos dos trabalhadores, mesmo em um cenário de crise global sem precedentes. No entanto, os desafios enfrentados pelos empregados dispensados evidenciam a necessidade de uma abordagem mais estruturada para lidar com situações emergenciais, de modo a garantir a proteção tanto dos trabalhadores quanto das empresas, sem que os primeiros sejam desproporcionalmente prejudicados.

4.4 Danos morais

Os pedidos de indenização por danos morais foram profícuos no período pandêmico. Como já mencionado em relação aos outros pedidos de que se trata nesse trabalho, a pesquisa realizada buscou especificamente fundamentações de pedidos que mencionavam a COVID-19 e a situação peculiar pandêmica.

No primeiro período do estudo (11/03/2020 a 10/03/2021) não foram identificados pedidos de indenização por danos morais. Atribui-se essa ausência ao contexto recente de pandemia, no qual as situações potencialmente ensejadoras de danos morais ainda não tinham sido completamente identificadas e absorvidas por partes e procuradores. Nesse primeiro momento,

havia ainda uma dificuldade de entendimento das reais consequências fáticas e jurídicas da COVID-19.

Na sequência, no segundo período (11/03/2021 a 10/03/2022), os danos morais já despontam como o segundo pedido mais realizado, sendo identificado em 17,6% das sentenças, 22 em números absolutos, atrás apenas da indenização por garantia de emprego. Os fundamentos apresentados foram diversos, incluindo trabalho realizado sem medidas adequadas de saúde e segurança, exposição ao vírus, efetivo contágio, sequelas decorrentes da doença, dispensa discriminatória após o contágio e até promessas não cumpridas de vacinação pelo empregador. Contudo, a análise dos dados revelou que, dos 22 pedidos registrados, apenas um foi deferido em primeira instância.

No terceiro período (11/03/2022 a 10/03/2023), os danos morais mantêm o segundo lugar, também com um total de 17,6% das sentenças, mas desta feita com 28 decisões, em números absolutos. Os pedidos continuaram a apresentar uma ampla variedade de fundamentos. Entre eles, destacam-se a exposição ao risco de contágio pela COVID-19, o descumprimento de normas de saúde e segurança por parte dos empregadores, a realização de trabalho sem medidas preventivas adequadas, o efetivo contágio pela doença, a exigência de labor mesmo após a contaminação e, em casos mais graves, o falecimento do trabalhador. Em relação ao êxito desses pleitos, das 28 sentenças analisadas, 10 resultaram no deferimento da indenização por danos morais, correspondendo a um percentual de 35,7%.

No quarto período (11/03/2023 a 10/07/2023, os danos morais ainda foram o segundo pedido mais realizado. Desta feita, o pedido representou 17,5% das reclamatórias, com 11 sentenças em que foi identificado. A taxa de deferimento caiu praticamente pela metade com relação ao período anterior, com apenas duas sentenças procedentes ou parcialmente procedentes em primeira instância, o que representa 18,18%.

Ou seja, com exceção do primeiro período, em que não foi encontrado o pedido nas sentenças estudadas, em todos os demais ele foi o segundo mais realizado pelos trabalhadores, com um percentual estável de 17,6% ou 17,5% das sentenças. Quanto aos fundamentos para sustentar os danos morais, passa-se à sua breve exposição. Deve ser ressaltado que os casos de contágio e/ou falecimento do trabalhador, embora ensejem pedidos de danos morais, também dão azo a pedidos de caracterização da COVID-19 como doença ocupacional, o que será tratado em capítulo à parte. Ainda, há pedidos mais de um fundamento, por exemplo, exposição ao risco e efetivo contágio.

No segundo período (11/03/2021 a 10/03/2022), foram identificados pedidos de danos morais pelos seguintes fundamentos: trabalho sem medidas de segurança (11 sentenças), contágio de COVID-19 pelo trabalhador (4 sentenças), exposição à COVID-19 (1), sequelas da COVID-19 (1), COVID-19 como acidente de trabalho (1), promessa de vacinação (1), dispensa discriminatória (1), dispensa após compromisso público de não demitir (1).

Já no terceiro período (11/03/2022 a 10/03/2023), foram coletados pedidos de danos morais sob os seguintes fundamentos: trabalho sem medidas de segurança (12), contágio pela COVID-19 (7), exposição à COVID-19 (3), dispensa discriminatória por contrair COVID-19 (2), estresse pela exposição à COVID-19 (1), falecimento por COVID-19 (1), exigência de labor mesmo com COVID-19 (1), ausência de pagamento de salários (1).

No quarto período (11/03/2023 a 10/07/2023), identificados pedidos de danos morais pelo trabalho sem medidas de segurança (7), exposição à COVID-19 (2), contágio (1), sequelas da doença (1), dispensa durante a pandemia (1), trabalho presencial mesmo gestante (1).

Chama a atenção, todavia, a alta taxa de indeferimento dos pedidos de dano moral realizados. No segundo período, de 22 sentenças que trataram do tema, em apenas uma o pedido de dano moral foi deferido. No caso, a autora pleiteava danos morais pelo contágio de COVID-19. Já no terceiro período, das 27 sentenças analisadas, em apenas 10 foi deferida indenização por danos morais. No quarto período, das 11 sentenças, em apenas duas foi deferido o pleito.

No único caso julgado procedente no segundo período[121], a Juíza do Trabalho entendeu comprovado, por laudo médico, que a autora teria contraído COVID-19 no trabalho, pois realizava colheita de exames em domicílio, com fornecimento inadequado de EPIs. Ainda, reconheceu o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, e arbitrou indenização no importe de R$5.000,00.

No âmbito do TRT-3, a decisão foi mantida[122], muito embora tenha sido registrada em inteiro teor do acórdão a posição divergente da relatora, que afirmou que:

> A exposição de contaminação a que a reclamante se encontrava era a mesma vivida por toda coletividade, ou seja, sujeita a se contaminar com o vírus em qualquer local público, de trabalho, privado ou mesmo residencial/doméstico. Frise-se que, nas horas de descanso do trabalho ou mesmo de traslado, a reclamante poderia ter tido contato com o vírus sem que o empregador pudesse tê-lo evitado.

[121] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010227-53.2021.5.03.0180*; Disponibilização: 24/11/2021; Órgão Julgador: 40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Renata Lopes Vale.
[122] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe: *0010227-53.2021.5.03.0180* (ROT); Disponibilização: 30/03/2022, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Cristina Diniz Caixeta.

> Desse modo, e com o devido respeito à prova pericial produzida, não há como reconhecer o nexo causal, uma vez que não é possível afirmar, com precisão, que a reclamante foi infectada no local de trabalho.
> Ainda que assim não o fosse, entendo que o fato de autora ter sido acometida pela Covid-19, por si só, não acarreta a quitação de reparação por danos morais, devendo ser averiguada suposta existência de dano.
> Ou seja, apenas o fato de a trabalhadora ser acometida pela Covid-19 não enseja indenização. É indispensável verificar se o adoecimento provocou algum dano ou prejuízo efetivo, como a perda ou redução da capacidade para o trabalho, alguma sequela, transtorno mental ou qualquer outro prejuízo. Em outras palavras, não se indeniza pela doença, mas pelos danos ou prejuízos que ela causou.

Como já afirmado, a posição da relatora foi minoritária, sendo que a maioria decidiu por manter a decisão de primeira instância por seus próprios fundamentos, e inclusive o valor da indenização, objeto de recurso da autora, não sofreu alterações. A matéria não foi objeto de novos recursos.

Caso que se distingue dos demais é o dos autos 0010460-38.2021.5.03.0184[123], também julgado no segundo período, no qual o trabalhador pede indenização afirmando que foi vítima de discriminação por parte da ré, que teria prometido a ele a vacinação contra a COVID-19, porém teria imunizado todos os demais profissionais, exceto ele. Todavia, a julgadora convenceu-se de que o autor, em primeiro momento, não foi vacinado pois a campanha foi focada nos grupos de empregados que teriam maior risco de exposição ao vírus. As vacinas foram recebidas pelo reclamado, estabelecimento de saúde, via convênio com o Município, de forma escalonada, sendo priorizados os empregados de "linha de frente". O autor era auxiliar de estoque. Dessa forma, não haveria atitude discriminatória da reclamada. Não interposto recurso pelo autor, neste aspecto.

Já no terceiro período, caso interessante é o dos autos 0010449-32.2022.5.03.0068[124], nos quais deferido pedido de indenização por danos morais pela dispensa discriminatória de empregada após apresentação de atestado médico de contágio de COVID-19. Constatado nos autos que a empregada foi dispensada sem justa causa no primeiro dia útil posterior ao afastamento por COVID-19, sendo contratado novo empregado para ocupar seu posto. As testemunhas deram conta de que o mesmo ocorreu em relação a outro empregado da ré. Os danos morais foram arbitrados em R$10.000,00.

---

[123] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010460-38.2021.5.03.0184*; Disponibilização: 25/11/2021; Órgão Julgador: 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Jane Dias do Amaral.

[124] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010449-32.2022.5.03.0068*; Disponibilização: 10/06/2022; Órgão Julgador: Vara do Trabalho de Muriaé; Juiz do Trabalho: Marcelo Paes Menezes.

A condenação, no entanto, foi revertida em instância superior. A 2ª Turma do TRT-3 entendeu o seguinte:

> [...] deve-se ter em mente que a dispensa sem justa causa é ato potestativo do empregador. Por isso, a priori, não se cogita de ilegalidade, ressalvadas apenas as hipóteses de abuso. E, no presente caso, isso não foi demonstrado. De plano, cumpre ressaltar que a COVID-19, sobretudo em suas versões leves, não causa estigma social.[125]

Apesar de apresentado Recurso de Revista pela reclamante, e posteriormente Agravo de Instrumento e Agravo Interno, o TST entendeu ausente a transcendência do apelo.

Após análise dos pedidos de indenização por danos morais no período da pandemia, conclui-se que houve evolução nas demandas, que enfrentaram as angústias enfrentadas pelos trabalhadores em relação à crise sanitária, porém, sem acolhimento dos julgadores. O aumento gradual no número de pedidos ao longo dos períodos estudados reflete a crescente conscientização dos trabalhadores e de seus representantes sobre as violações aos direitos trabalhistas no contexto da pandemia. A exigência de elementos probatórios robustos, especialmente em um cenário de ampla transmissão comunitária do vírus, tornou a defesa desses pedidos um desafio para os reclamantes. A alta taxa de indeferimento demonstra a dificuldade de comprovação do sofrimento moral.

Adicionalmente, os fundamentos apresentados nos pedidos mostram a diversidade de experiências enfrentadas pelos trabalhadores durante a pandemia, desde a falta de medidas de segurança até dispensas discriminatórias e promessas não cumpridas de vacinação. As decisões judiciais muitas vezes foram fundamentadas na falta de evidências concretas ou na caracterização da COVID-19 como um risco compartilhado por toda a sociedade. Ainda que o número de decisões favoráveis tenha aumentado em períodos posteriores, a resistência à aceitação de tais pedidos ficou evidente.

A inexistência de provas robustas do sofrimento individual, especialmente em um contexto de grande vulnerabilidade social e econômica compartilhada por todos, restringiu consideravelmente o sucesso dos pleitos. O pedido, desse modo, foi um dos de menor destaque, muito embora haja volume considerável encontrado na pesquisa.

---

[125] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010449-32.2022.5.03.0068* (ROR Sum); Disponibilização: 27/07/2022, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Leonardo Passos Ferreira.

4.5 Insalubridade

A seguir serão abordados os pedidos de insalubridade baseados na exposição à COVID-19. Conforme já mencionado, os pedidos de insalubridade tiveram um salto do primeiro período (1,9% dos pedidos) para o segundo período (15,2% dos pedidos) de sentenças analisadas. Já no terceiro período, os pedidos de insalubridade estiveram presentes em 60 sentenças de um total de 141 analisadas, totalizando 37,7% dos pleitos, na pesquisa. No quarto período, a insalubridade se manteve como o pedido mais realizado, com 32 das 58 reclamatórias (50,8%). Não há dúvidas, portanto, sobre sua relevância durante a crise pandêmica.

A Norma Regulamentadora n. 15 (NR-15)[126], disciplina as atividades e operações insalubres. De acordo com o texto do seu Anexo 14, que trata dos riscos biológicos, o trabalhador terá direito ao adicional de grau máximo (40%) quando trabalhar em contato permanente com pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados. Já o adicional de grau médio será devido quando o trabalhador laborar em contato permanente com pacientes ou material infecto-contagiante em:

> - hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados);
> - hospitais, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao atendimento e tratamento de animais (aplica-se apenas ao pessoal que tenha contato com tais animais);
> - contato em laboratórios, com animais destinados ao preparo de soro, vacinas e outros produtos;
> - laboratórios de análise clínica e histopatologia (aplica-se tão-só ao pessoal técnico);
> - gabinetes de autópsias, de anatomia e histoanatomopatologia (aplica-se somente ao pessoal técnico) [...].[127]

As hipóteses listadas acima são aquelas que se adequam à situação pandêmica, e que baseiam os pedidos de insalubridade realizados no período. Dessa forma, se o empregado trabalha diretamente (e de forma permanente) em contato com pacientes isolados em razão de

[126] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 15*. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15. Acesso em: 28 dez. 2024.

[127] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 15*. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15. Acesso em: 28 dez. 2024. Anexo XIV.

COVID-19, ou mesmo com seus objetos não esterilizados, tem direito ao pagamento do adicional em grau máximo. Nas demais situações, o adicional devido seria em grau médio.

Verificou-se na análise dos processos em que há pedido de insalubridade que, em geral, os empregadores que se configuram como estabelecimentos de saúde pagaram adicional de insalubridade em grau médio para os empregados durante a pandemia, adicional esse que já era percebido anteriormente. Nas ações, os trabalhadores pleitearam o aumento do grau para máximo, tendo em vista o contato com pacientes em isolamento ou seus objetos de uso, não previamente esterilizados, na forma do Anexo 14 da NR-15. O resultado dependeu prioritariamente das perícias realizadas individualmente em cada reclamatória.

A prova pericial é obrigatória na análise dos pedidos de insalubridade, conforme art. 195, *caput*, da CLT, sendo realizadas por médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, indistintamente. O juízo não está vinculado à prova pericial produzida, na forma do art. 479 do CPC, que dispõe que o julgador deverá apreciá-la indicando as razões da formação do seu convencimento (art. 371 do CPC), e declinar em sentença os motivos que o levaram a considerar ou não as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito. A prova pericial é eminentemente técnica, sendo vedado ao perito emitir opiniões pessoais que excedam o exame técnico ou científico do objeto da perícia (art. 473, parágrafo 2º do CPC). Dessa forma, na maioria dos julgados, observou-se que os julgadores seguiram estritamente o resultado da prova pericial, ou seja, deferiram a insalubridade ou não, nos moldes da conclusão do perito.

Cita-se, como exemplo, a sentença proferida nos autos 0010583-56.2021.5.03.0145[128], proposta por condutor socorrista, que em seu labor auxiliava médicos e enfermeiros na realização de manobras com pacientes em condução via ambulância. O perito registrou em laudo, reproduzido em sentença, que o autor tinha contato intermitente habitual com pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso não previamente esterilizados, a partir do período da pandemia de COVID-19. Registra o *expert*, ainda, que "os EPI's fornecidos aos empregados geralmente possuem pouca proteção. Ressalta-se que os equipamentos de proteção individuais minimizam os riscos biológicos, porém, não eliminam a possibilidade de contaminação". No entanto, no caso apreciado, havia norma coletiva dispondo sobre o adicional de insalubridade da categoria, prevendo nível médio, válido na forma do art. 611-A, X, da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, todavia o julgador entendeu que sua validade se limitava a período específico (07/12/20 a 31/01/21). Nesse contexto, foram deferidas diferenças de adicional de insalubridade em relação ao nível máximo, de 40%, tendo em

[128] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010583-56.2021.5.03.0145*; Data de disponibilização: 10/02/2022; Órgão Julgador: 3ª Vara do Trabalho de Montes Claros; Juiz Neurisvan Alves Lacerda.

vista que o autor já recebia o grau médio, de 20%, exceto na vigência do acordo coletivo. Não foi apresentado recurso pelas partes.

Um argumento das reclamadas recorrentemente observado na pesquisa, ao impugnarem os laudos periciais que constatavam a insalubridade em grau máximo, era de que não eram hospitais de referência para doenças infectocontagiosas, ou mesmo especialmente designados para o enfrentamento à COVID-19, ou ainda que os reclamantes não atuavam em setor específico destinado a tratar das doenças infectocontagiosas. Essas teses defensivas visavam ao entendimento de que o reclamante, portanto, não estava exposto a pacientes em isolamento por doença infectocontagiosa, e por isso seria devido apenas o adicional em nível médio, em regra já recebido.

Desse modo, não haveria permanência do agente insalubre, e o contato seria apenas eventual, o que excluiria o direito à percepção, na forma preconizada pela Súmula 364 do TST, item I, que dispõe que teria direito ao adicional " o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco". Na forma do enunciado, ainda, o adicional seria indevido quando o contato se dá "de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido". Nessa ordem de pensar, o argumento das reclamadas que os profissionais de saúde tinham contato com pacientes infectados apenas eventualmente, e não de modo permanente, e por isso não teriam direito ao adicional de insalubridade em grau máximo.

Todavia, não era essa a realidade observada no período pandêmico. A transmissibilidade da doença é especialmente alta, e as medidas de prevenção devem ser adotadas inclusive a partir da entrada do paciente no hospital – quando não se sabe qual paciente pode estar contaminado ou não[129]. Registra-se que, de acordo com a OMS, os profissionais de saúde têm risco mais alto de serem infectados com o novo coronavírus do que a população em geral[130]. Há que se citar, ainda, a Súmula 47 do TST, que dispõe que o caráter intermitente do contato trabalho insalubre não exclui o direito ao adicional, apenas pelo fato da intermitência.

A questão discutida, portanto, seria a medida na qual os trabalhadores da saúde foram expostos ao coronavírus no período pandêmico. Se apenas de forma eventual, teriam direito

---

[129] BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

[130] WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Health workers exposure risk assessment and management in the context of COVID-19*. Genebra: WHO, 2020. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/336265/WHO-2019-nCoV-HW_infection-2020.1-eng.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 nov. 2024.

apenas ao adicional em nível médio. Se de forma intermitente ou permanente, o direito seria ao adicional em nível máximo, por terem contato com pacientes portadores de doenças infecto-contagiosas que estavam, ou deveriam estar, em isolamento.

A transmissão comunitária da COVID-19 no território nacional foi declarada pelo Ministério da Saúde em 20/03/2020[131], o que significa dizer que o vírus se espalhava de forma sustentada entre a população, sem ser possível, em muitos casos, identificar a origem do contágio. A transmissão comunitária se traduz, portanto, numa exposição constante e generalizada à doença infectocontagiosa. A infecção ocorre, prioritariamente, de três maneiras: por meio de contato direto com pessoa infectada, pelo contato com gotículas respiratórias via tosse ou espirro, ou por aerossol (gotículas respiratórias menores) que ficam suspensas no ar. A transmissão, inclusive, pode ocorrer até 48h antes do início dos sintomas.[132]

Esse entendimento da situação pandêmica leva à interpretação da NR-15, anexo 14, no sentido de que os profissionais de saúde, no período pandêmico, estavam permanentemente em contato com pacientes passíveis de portar doença infectocontagiosa, que estavam isolados, em vias de isolamento, ou que deveriam estar isolados. Desse modo, conclui-se pelo direito desses trabalhadores à percepção do adicional de insalubridade em nível máximo no período em que durou a pandemia de COVID-19.

Deve ser ressaltado que o art. 192 da CLT estabelece que os percentuais do adicional de insalubridade devem ser calculados sobre o salário mínimo, e não sobre o salário do empregado. Nesse sentido, a Súmula 307 do STF: "é devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base do salário mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário mínimo acrescido da taxa de insalubridade". Desse modo, a diferença em termos de custo básico, entre o adicional de 20% e o de 40%, em 2020, era de R$207,80 por mês, por empregado, sem considerar os reflexos incidentes (horas extras, 13º salário, férias acrescidas de 1/3, etc.)[133].

Na forma do art. 194 da CLT, ainda, cessa o direito ao adicional com a eliminação do risco. Dessa forma, o adicional de insalubridade é uma modalidade e salário-condição, ou seja, só é percebido na medida em que o empregado está exposto ao fator de insalubridade. No caso do risco biológico, todavia, a utilização de EPI pelos profissionais não elide o risco ao qual os

---

[131] BRASIL. Ministério da Saúde. Ministério da Saúde declara transmissão comunitária nacional. *Portal Gov.br*, 20 mar. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2020/marco/ministerio-da-saude-declara-transmissao-comunitaria-nacional. Acesso em: 20 nov. 2024.

[132] BRASIL. Ministério da Saúde. Transmissão da COVID-19. *Portal Gov.br*. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/covid-19/transmissao. Acesso em: 20 nov. 2024.

[133] Já em 2024, a diferença passou a ser de R$282,40.

empregados estavam submetidos, por mais que sua utilização da forma correta o reduza significativamente. Esse entendimento já era o adotado pelo TRT-3, mesmo antes da pandemia de COVID-19, como demonstra o exemplo abaixo citado:

> ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE BIOLÓGICO. GRAU MÁXIMO. A prova técnica concluiu pela caracterização da insalubridade em grau máximo, nos termos do Anexo 14 da NR 15, o que não foi refutado por outros elementos de convicção, ônus que competia à reclamada. Com efeito, a exposição a agentes biológicos advinda das atividades de técnico de enfermagem nas dependências do hospital administrado pela ré, que sequer possuía área específica para isolamento, sujeitava a reclamante ao contato habitual de pacientes com doenças infectocontagiosas. O fornecimento de equipamentos de proteção individual, *in casu*, não afasta o direito postulado, uma vez que o EPI não elimina o risco de contágio, como elucidado pelo perita[134].

Ou seja, o uso de EPIs não afasta o direito à percepção do adicional de insalubridade pelo risco biológico, muito embora minimize as chances do contágio. O trabalhador continua atendendo aos requisitos da NR-15, ou seja, continua em contato com pacientes portadores de doença infectocontagiosa, com EPI ou não, já que o equipamento de proteção não elimina o contato em si.

Na forma da NR-32, que trata da saúde e segurança no trabalho em serviços de saúde, os EPIs devem estar sempre à disposição do trabalhador, em número suficiente, sendo garantido o imediato fornecimento ou reposição. A Nota Técnica Anvisa n. 04/20[135], que dispõe sobre as medidas de prevenção e controle durante a assistência a casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus, informa que a principal fonte de transmissão do vírus é via gotículas, de pessoa para pessoa, mas que também pode ocorrer via contato com pessoas infectadas, direta ou indiretamente, através das mãos, objetos ou superfícies contaminadas, e ainda por aerossóis, que ficam suspensos no ar por tempo maior que as gotículas, confirmando o acima já elencado. A Nota Técnica estabelece também que, tendo em vista a alta transmissibilidade do vírus, as medidas de prevenção e controle devem ser adotadas em todas as etapas de atendimento: chegada do paciente, triagem, espera, toda a assistência prestada, e até a alta, transferência ou óbito.

---

[134] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0002185-82.2014.5.03.0140* RO; Data de Publicação: 20/02/2017; Disponibilização: 17/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 413; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator Marcio Flavio Salem Vidigal; Revisor: Danilo Siqueira de C. Faria.

[135] BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

A sentença proferida nos autos 0010106-53.2021.5.03.0009, julgados pelo Juízo da 9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, é um dos exemplos encontrados na pesquisa da apreciação da tese defensiva do contato eventual com o agente biológico. A autora, técnica de enfermagem, pede diferenças de adicional de insalubridade por todo o período contratual, que abarca parte da pandemia. No caso, a perícia concluiu pela insalubridade em grau máximo no período pandêmico, pois a autora trabalhava com pacientes "passíveis de isolamento por doenças infecto-contagiosas" durante a pandemia de COVID-19. A sentença registra:

> Melhor sorte não assiste a ré quanto à alegação de contato não permanente, haja vista a averiguação pelo perito de que no ano de 2020, a partir de março, a reclamada atendeu em CTI 263 casos para tratamento de Covid-19. Ora, dividindo esse total pelos dez meses, de março a dezembro de 2020, temos no referido ano uma média de 26,3 casos por mês. A comparação dessa média mensal com os demais anos – cuja média mensal sequer chega a 01 (um) – demonstra que não se tratou de contato eventual, mas sim permanente[136].

Desse modo, concluiu-se naqueles autos pelo deferimento de diferenças de adicional de insalubridade em relação ao grau máximo, no período em que a autora laborou no hospital reclamado, durante a pandemia. Não houve recurso do empregador, neste aspecto. A reclamante recorreu, visando a percepção do adicional máximo por todo o contrato de trabalho. O acórdão, proferido pela d. 6ª Turma do TRT-3, registra que:

> [...] não se pode ignorar o fato de que nem sempre o paciente é imediatamente diagnosticado como portador de doença infectocontagiosa e isolado em CTI específico, e, e que, muitas vezes, quando ausente vaga em CTI "específico", o paciente acaba aguardando vaga em CTI "normal".

A Turma afastou a conclusão pericial, pois não haveria como afirmar que o contato da reclamante com os pacientes portadores de doença infectocontagiosas seria esporádico, e deferiu o adicional de insalubridade em grau máximo por todo o período contratual não prescrito, mesmo antes da pandemia de COVID-19. A empresa reclamada apresentou Recurso de Revista, e Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, sendo que os autos se encontram pendentes de julgamento pelo TST[137].

A NR-32, ainda, estabelece a obrigatoriedade de fornecimento de vacinas eficazes contra agentes biológicos a que os trabalhadores estão, ou poderão estar, expostos (art. 32.2.4.17.2). A norma também prevê que o empregador deve:

---

[136] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010106-53.2021.5.03.0009*; Disponibilização: 07/07/2021; Órgão Julgador: 9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Andressa Batista de Oliveira.

[137] Consulta realizada em 27/11/2024.

> [...] assegurar que os trabalhadores sejam informados das vantagens e dos efeitos colaterais, assim como dos riscos a que estarão expostos por falta ou recusa de vacinação, devendo, nestes casos, guardar documento comprobatório e mantê-lo disponível à inspeção do trabalho. (32.2.4.17.5).

A vacinação contra a COVID-19 foi autorizada pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) em janeiro de 2021, e a Campanha Nacional de Vacinação contra a COVID-19 iniciou-se, oficialmente, em 18/01/2021. Já no dia 17/01/2021, a enfermeira Mônica Calazans foi a primeira pessoa a ser imunizada contra a doença no Brasil[138], em São Paulo. A enfermeira trabalhava no hospital Emílio Ribas, referência no tratamento da COVID-19 no país, e era portadora de diversas comorbidades.

A vacinação, no Brasil, seguiu ordem de prioridade estabelecida no Plano Nacional de Operacionalização da Vacina contra a COVID-19, elaborado pelo Ministério da Saúde[139]. Apenas em grupos prioritários, se encontravam mais de 77,2 milhões de brasileiros[140]. Os trabalhadores da saúde foram elencados como o 4º público prioritário, atrás apenas das pessoas com 60 anos ou mais institucionalizadas, pessoas com deficiência institucionalizadas e povos indígenas vivendo em terras indígenas[141].

Observou-se, todavia, casos em que houve recusa à vacinação. Para entender como a jurisprudência tratou esse assunto, realizou-se pesquisa, à parte, no ementário do TRT-3, com os termos "vacina recusa", em busca de ementas. Retornaram três julgados. O primeiro deles, em sede de Recurso Administrativo apreciado pelo Órgão Especial, trata da exigência, ou não, do comprovante de vacinação para o ingresso de usuários nos prédios da Justiça do Trabalho mineira, concluindo pela sua desnecessidade.[142] O caso não será analisado em detalhes, por fugir ao escopo da pesquisa.

---

[138] CNN BRASIL. Primeira pessoa é vacinada contra a Covid-19 no Brasil. *CNN Brasil*, 17 jan. 2021. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/primeira-pessoa-e-vacinada-contra-covid-19-no-brasil/. Acesso em: 20 nov. 2024.

[139] BRASIL. Ministério da Saúde. Entenda a ordem de vacinação contra a Covid-19 entre os grupos prioritários. *Portal Gov.br*, 19 jan. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2021/janeiro/entenda-a-ordem-de-vacinacao-contra-a-covid-19-entre-os-grupos-prioritarios. Acesso em: 20 nov. 2024.

[140] BRASIL. Ministério da Saúde. Entenda a ordem de vacinação contra a Covid-19 entre os grupos prioritários. *Portal Gov.br*, 19 jan. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2021/janeiro/entenda-a-ordem-de-vacinacao-contra-a-covid-19-entre-os-grupos-prioritarios. Acesso em: 20 nov. 2024.

[141] BRASIL. Ministério da Saúde. Entenda a ordem de vacinação contra a Covid-19 entre os grupos prioritários. *Portal Gov.br*, 19 jan. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2021/janeiro/entenda-a-ordem-de-vacinacao-contra-a-covid-19-entre-os-grupos-prioritarios. Acesso em: 20 nov. 2024.

[142] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010265-86.2022.5.03.0000* (RecAdm); Disponibilização: 06/07/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 816; Órgão Julgador: Órgão Especial; Relator(a)/Redator(a) Cesar Machado.

O segundo julgado foi apreciado pela 4ª Turma do TRT-3, sob relatoria da Des. Paula Oliveira Cantelli[143], aprecia reclamatória que trata da obrigatoriedade da vacinação para o acesso às dependências da empregadora. O reclamante afirmava que sua dispensa, pela recusa à vacinação contra a COVID-19, tinha sido discriminatória. No caso, a 4ª Turma concluiu pela legitimidade da exigência de vacinação, afirmando que a recusa à vacina "inviabilizou a prestação de serviços em benefício de seus empregadores, tendo o autor assumido o risco de resilição do seu contrato de trabalho, o que, no caso, frise-se, se deu sem justa causa".

Concluiu, assim, que a empregadora se utilizou de seu direito potestativo da dispensa sem justo motivo regularmente. O acórdão registra, ainda, a decisão proferida pelo E. STF na apreciação da ADI nº 6.586, publicada em 07.04.2021, de relatoria do Exmo. Min. Ricardo Lewandowski. No caso, se discutia a compulsoriedade da vacinação contra a COVID-19, prevista na Lei n. 13.979/2020. Da ementa do julgado, item III, consta que:

> A previsão de vacinação obrigatória, excluída a imposição de vacinação forçada, afigura-se legítima, desde que as medidas às quais se sujeitam os refratários observem os critérios constantes da própria Lei 13.979/2020, especificamente nos incisos I, II, e III do § 2º do art. 3º, a saber, o direito à informação, à assistência familiar, ao tratamento gratuito e, ainda, ao "pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas", bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma a não ameaçar a integridade física e moral dos recalcitrantes.

O E. STF deu interpretação conforme a Constituição para estabelecer que a vacinação compulsória não é sinônimo de vacinação forçada, pois exige sempre o consentimento do usuário. Todavia, entendeu o Supremo Tribunal que a compulsoriedade pode ser implementada por medidas ditas indiretas, que podem compreender limitações ao exercício de certas atividades ou frequência de determinados lugares. Sob esse embasamento, é lícita a restrição de acesso de pessoas não vacinadas no local de trabalho, o que acaba por impossibilitar a plena prestação de trabalho, e acaba por acarretar a dispensa sem justa causa dos empregados não vacinados.

Importante destacar, ainda no julgado do STF, que o Min. Luís Roberto Barroso, em seu voto, constou que, muito embora a norma constitucional proteja as liberdades individuais e convicções de cada cidadão, "os direitos da sociedade devem prevalecer sobre os direitos individuais"[144].

---

[143] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010092-76.2022.5.03.0060* (ROT); Disponibilização: 02/12/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1101; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a) Paula Oliveira Cantelli.

[144] PLENÁRIO decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional. *Portal STF*, 17 dez. 2020. https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1. Acesso em: 28 dez. 2024.

Voltando ao Regional mineiro, o último dos julgados encontrados na pesquisa foi apreciado pela 7ª Turma do TRT-3, sob relatoria do Des. Vicente de Paula M. Junior[145]. No caso, o autor alegava impossibilidade de tomar a vacina da COVID-19 por motivos de saúde. Foi dispensado sem justa causa, e propôs ação alegando dispensa discriminatória. No entanto, não forneceu qualquer comprovação de que ele não poderia ser vacinado. Designada perícia médica, o vistor registrou que não haveria contraindicação médica para que o autor fosse vacinado. Registra o inteiro teor do acórdão, em conclusão:

> Como registrado na origem, na vida comunitária, toda decisão individual tem fricção coletiva – especialmente quando há, como pano de fundo, uma pandemia que ceifou inúmeras vidas -, sendo certo que vacinação compulsória não significa imunização forçada, o que não obsta a implementação de medidas indiretas, por exemplo, restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que com respeito à dignidade humana e aos direitos fundamentais das pessoas, observados critérios de razoabilidade e proporcionalidade.
> Vale lembrar que a vacinação, no caso, além de ter sido prevista em norma coletiva da tomadora, é medida louvável, que visa a proteção da saúde dos trabalhadores, e, em última análise, revela preocupação das empresas com o meio ambiente de trabalho saudável, não se podendo olvidar que a contaminação pelo vírus, no ambiente laboral, pode, em tese, ser motivo de condenação do empregador/tomador negligente à devida reparação.

Desse modo, concluiu-se, nessa brevíssima pesquisa à parte, que o entendimento do TRT-3 quanto à vacinação é de que sua ausência pode impedir que o trabalhador acesse o local de trabalho, como medida de proteção a todos os demais empregados, e visando atingir a imunidade de rebanho. Assim, proibido de frequentar as instalações físicas dos empregadores, os trabalhadores que acabam dispensados sem justa causa não sofrem dispensa discriminatória. O entendimento se coaduna com a proteção ao meio ambiente do trabalho, que é e responsabilidade do empregador, além da proteção à saúde, prevista constitucionalmente (art. 196).

Nesta toada, há que se falar brevemente, também, da situação das empregadas gestantes expostas ao COVID-19 no ambiente de trabalho, dada a maior vulnerabilidade desse grupo ao vírus e os riscos associados à exposição no ambiente laboral. De acordo com dados dos boletins do Observatório Covid-19, da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), gestantes e puérperas (mulheres que deram à luz há até 45 dias) apresentaram, em junho de 2021, uma taxa de letalidade de 7,2%, mais que o dobro da taxa de letalidade registrada no país no mesmo período, que foi

[145] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010673-65.2022.5.03.0101* (ROT); Disponibilização: 02/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1319; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a)/Redator(a) Vicente de Paula M. Junior.

de 2,8%[146]. Ainda de acordo com a Fiocruz, as gestantes diagnosticadas com COVID-19 apresentaram uma probabilidade 337% maior de hospitalização[147]. Em relação às internações em UTI, o risco foi 73% superior, e a necessidade de suporte ventilatório invasivo foi 64% mais frequente, quando comparadas aos demais pacientes com COVID-19 que faleceram em 2020[148]. Ou seja, as gestantes fizeram parte do grupo de risco para a COVID-19, e deviam ser especialmente protegidas.

Na forma do art. 394-A da CLT, as gestantes e lactantes devem ser afastadas de todas as atividades insalubres. O afastamento se dá sem prejuízo da sua remuneração, inclusive do valor o adicional de insalubridade, contrariando a noção de que o adicional de insalubridade é salário condição, dependente de submissão do empregado aos riscos à saúde. Na forma do parágrafo 3º do art. 394-A, quando impossível que a gestante exerça suas funções em local salubre na empresa, receberá o salário-maternidade, por todo o período de afastamento.

Ou seja, mesmo antes da pandemia, a regra era sempre afastar as gestantes e lactantes dos locais insalubres, visando a preservação da sua saúde e do feto. Com a pandemia, todavia, mesmo as gestantes que não laboravam em ambientes insalubres se viram expostas a um risco biológico acima do normal.

A Lei 14.151, de 12 de maio de 2021, determinou que, durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, as empregadas gestantes deveriam permanecer afastadas o trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, ficando à disposição para exercer atividades por meio de trabalho à distância. A lei entrou em vigor na data de sua publicação. Posteriormente, a Lei 14.311, de 9 de março de 2022, modificou a Lei 14.151/21 para estabelecer que o afastamento apenas se dará para a empregada gestante que não tenha sido ainda totalmente imunizada contra o coronavírus. Optando a gestante por não se imunizar, deveria preencher termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, devendo a ele retornar de imediato.

Na pesquisa realizada, foi encontrado o processo 0010133-10.2022.5.03.0168, que trata da hipótese legal em tela. No caso, a empregada foi afastada no período gestacional, em razão

---

[146] FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (Fiocruz). *Boletim Observatório Covid-19*: semanas epidemiológicas 20 e 21 de 2021. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2021. Disponível em: https://agencia.fiocruz.br/sites/agencia.fiocruz.br/files/u34/boletim_covid_2021-semanas_20-21-red.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

[147] FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (Fiocruz). Estudo aponta excesso de 40% em óbitos maternos em 2020. *Portal Fiocruz*, 23 mar. 2021. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/noticia/estudo-aponta-excesso-de-40-em-obitos-maternos-em-2020#:~:text=As%20chances%20de%20ser%20mulher,no%20segundo%20e%20terceiro%20trimestre. Acesso em: 20 nov. 2024.

[148] FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (Fiocruz). Estudo aponta excesso de 40% em óbitos maternos em 2020. *Portal Fiocruz*, 23 mar. 2021. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/noticia/estudo-aponta-excesso-de-40-em-obitos-maternos-em-2020#:~:text=As%20chances%20de%20ser%20mulher,no%20segundo%20e%20terceiro%20trimestre. Acesso em: 20 nov. 2024.

do alto risco da COVID-19 na gravidez, no entanto não recebeu quaisquer valores no período de 117 dias, o que pleiteou. No caso, a autora desempenhava função de atendente, realizando tarefas incompatíveis com o trabalho à distância. No entanto, o julgador entendeu que o fato de a autora não ter trabalhado durante o afastamento não prejudica seu direito ao recebimento do salário, nos termos da legislação supracitada. Afirma a sentença:

> A referida lei [14.151/21] determinou o afastamento da gestante do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração. Logo, impôs ao empregador a responsabilidade financeira pelo cumprimento da proteção fixada na lei, em decorrência dos princípios constitucionais da função social do contrato de trabalho e solidariedade da seguridade social, com o intuito de proteger a gestante e o nascituro no período de pandemia.

Não foi interposto recurso da decisão. Identificado na pesquisa, ainda, nos autos n. 0010142-03.2023.5.03.0114[149], pedido de danos morais deferido a gestante em razão da "insistência do seu chefe imediato de que ela trabalhasse em regime presencial na época da pandemia Covid-19, mesmo estando grávida". Na decisão, se registra que não havia carga de trabalho que exigisse a presença da autora, e se pontua que "tais condutas são de natureza grave, contrárias ao ordenamento jurídico, que conferem especial proteção à gestante, em especial em épocas da pandemia Covid-19". Interposto Recurso Ordinário pela ré, a sentença foi mantida por seus próprios fundamentos pela 9ª Turma do TRT-3.

Em seguida, passa-se à análise dos pedidos de horas extras, considerando a redução do salário sem a redução da jornada.

4.6 Horas extras ou diferenças salariais, tendo em vista a redução do salário sem efetiva redução da jornada de trabalho

Os pedidos de horas extras e diferenças salariais, por diversos fundamentos, sempre foram comuns na Justiça do Trabalho. Na forma do Relatório Geral da Justiça do Trabalho, dados expostos no capítulo 2.2, as horas extras ficaram entre os cinco pedidos mais comuns em toda a Justiça do Trabalho a partir de 2021 e, na sequência, também em 2022 e 2023.

Na pesquisa realizada, como já abordado, buscaram-se identificar pedidos relacionados à pandemia. Dessa forma, não foram registrados pedidos que tratavam apenas de horas extras ou de diferenças salariais, de modo comum. Foram identificados, todavia, pedidos acusando

[149] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010142-03.2023.5.03.0114*; Disponibilização: 10/07/2023; Órgão Julgador: 35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Fabiana Alves Marra.

labor extraordinário relacionado diretamente à crise sanitária, em especial em sentenças a partir do segundo período (11/03/2021 a 10/03/2022). No caso, os pedidos foram agrupados, por seu comum fundamento: o labor realizado de forma irregular, tendo em vista a pactuação da redução da jornada. Em alguns casos, os empregados, apontando essa causa de pedir remota, pleitearam que as horas laboradas acima do pactuado fossem pagas como extras. Em outros, os trabalhadores pediram as diferenças salariais do período. Há que se registrar, ainda, que o acordo individual escrito era exigência legal, e em sua ausência, haveria nulidade do pactuado[150]

No primeiro período (11/03/2020 a 10/03/2021), os pedidos de horas extras ou de diferenças salariais relacionados à pandemia não foram identificados. Já no segundo (11/03/2021 a 10/03/2022), foram 7 sentenças que julgaram pedidos com alegação específica, pelos autores, de que teriam firmado acordo para redução da jornada com redução proporcional do salário, ou acordo de suspensão do contrato de trabalho, sem a real diminuição das horas de labor, em um total de 5,6% dos pedidos realizados. No terceiro período (11/03/2021 a 10/03/2022), foram 11 sentenças que trataram desta situação específica, totalizando 7,8%. No quarto e último período, encontraram-se 4 decisões tratando do assunto, representando 6,3% das analisadas.

Conforme já abordado no tópico 4.2, a MP 936/20 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Sua principal política era a possibilidade de a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, com o consequente pagamento ao empregado, pela União, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Quanto à suspensão temporária do contrato de trabalho, prevista no art. 8º da MP 936, e posteriormente no art. 8º da Lei 14.020/20, poderia ser pactuada por acordo individual escrito entre empregado e empregador. O empregado ficaria, pelo prazo máximo de sessenta dias, fracionado em até dois períodos de trinta, sem exercer o labor. O parágrafo quarto do art. 8º estabeleceu, ainda, que caso constatado que o empregado manteve as atividades de trabalho durante o período de suspensão temporária, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito a pagamento de remuneração e encargos de todo o período, além de sanções previstas em norma coletiva.

Já a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, prevista no art. 7º da MP 936, e posteriormente no art. 7º da Lei 14.020/20, poderia ser pactuada também por acordo

[150] ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Direitos Trabalhistas e Coronavírus*. São Paulo: Letras jurídicas, 2020. p. 75.

individual escrito, e desde que preservado o valor do salário-hora. Além disso, os percentuais de redução foram fixados em 25%, 50% ou 75%.

Sobre a redução do salário, anteriormente à medida emergencial da MP 936/20, a única hipótese de sua diminuição era por meio de convenção ou acordo coletivo. A irredutibilidade está cristalizada como direito dos trabalhadores no art. 7º, VI, da CR/1988. No entanto, foi necessária a adequação do princípio à necessidade premente da preservação das empresas e os empregos, considerando a crise sanitária, e consequente crise econômica.

Na opinião de alguns autores, a redução da jornada e do salário via acordo individual colide com a previsão constitucional de redução salarial apenas via negociação coletiva, assim como com os princípios constitucionais trabalhistas da dignidade da pessoa humana, solidariedade, e promoção do bem de todos sem preconceitos.[151] Desse modo, argumentam que a MP 936/2020 foi mais benéfica ao empregador, possibilitando alteração contratual em prejuízo do empregado[152], ainda que temporária.

Importante citar a Portaria SEPRT n. 10.486, de 22/04/2020, que informa, em seu art. 4º, parágrafo 3º, que o BEm não será devido caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, para os empregados não sujeitos a controle de jornada, ou que percebam remuneração variável. a disposição, que permite a redução proporcional inclusive de quem não tem jornada de trabalho prefixada, é ampliativa em relação à MP 936/20, e por isso recebeu críticas, por criar conteúdo normativo.[153]

Verificou-se durante a pesquisa, no entanto, que foi uma prática de algumas reclamadas, em especial de empresas de transporte coletivo, fazer o acordo de redução do salário sem reduzir a jornada, criando assim um saldo de horas positivo que era registrado em banco de horas. Por óbvio, essa não era a intenção legislativa da possibilidade de redução de jornada, mas sim a manutenção da saúde financeira das empresas e da saúde física dos trabalhadores.

---

[151] TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho. A MP 936/2020 e a (in)constitucionalidade do acordo individual para redução de salário. *In*: MENDES, Felipe Prata; MENDES NETO, Joao Paulo; MARANHÃO, Ney, MENDES FILHO, Sérgio (coord.). *Direito e Pandemia*: olhares críticos sobe a crise. Brasília: Venturoli, 2020.

[152] TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho. A MP 936/2020 e a (in)constitucionalidade do acordo individual para redução de salário. *In*: MENDES, Felipe Prata; MENDES NETO, Joao Paulo; MARANHÃO, Ney, MENDES FILHO, Sérgio (coord.). *Direito e Pandemia*: olhares críticos sobe a crise. Brasília: Venturoli, 2020.

[153] ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Direitos Trabalhistas e Coronavírus*. São Paulo: Letras jurídicas, 2020. p. 96-97.

Algumas sentenças, no entanto, mesmo verificada a situação escrita em inicial, não deferiram o pedido do trabalhador. Como exemplo, os autos 0010406-37.2021.5.03.0131[154], que tramitaram perante a 5ª Vara do Trabalho de Contagem/MG, conforme trecho da fundamentação:

> A autora recebeu a diferença salarial por parte do governo, não tendo sofrido, portanto, qualquer prejuízo financeiro em decorrência da conduta irregular da ré.
> Assim, a infração cometida pela ré deve ser analisada em âmbito administrativo, não implicando tal irregularidade qualquer compensação pecuniária à autora.
> Improcede o pedido.
> O fato de a ré lamentavelmente não ter reduzido a jornada de trabalho da autora (desvirtuando totalmente a finalidade de higiene e saúde pública da norma, com fins de combate à pandemia da COVID-19), deverá ser averiguado pelas autoridades competentes.
> Tendo em vista que a ré não procedeu à efetiva redução da jornada de seus empregados, não obstante a redução salarial, violando assim os ditames da Lei n. 14.020/2020, oficie-se o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho para que sejam tomadas as providências cabíveis. Deverão ser informados os códigos de visualização para acesso aos autos.

A julgadora, no caso, concluiu pela prova dos autos que houve o labor em 44h semanais, apesar do acordo para redução da jornada e redução proporcional do salário. No entanto, tenho em vista que a autora teria recebido as diferenças salariais pelo governo, concluiu que nada seria a ela devido. Na realidade, o Governo Federal seria o credor da reclamada, e por isso determinou a expedição de ofícios aos órgãos competentes. A decisão transitou em julgado sem recursos.

Também nos autos 0010435-25.2021.5.03.0184[155] foi indeferido o pedido do autor. Assim foi sintetizado o pleito, na sentença:

> Alega o obreiro que no período compreendido entre junho/julho de 2020, teve seu salário reduzido em 70% e passou a receber o auxílio do governo, como dispõe a legislação, em razão do enfrentamento do estado de calamidade pública acarretado pela covid-19. Narra que a empregadora não reduziu a jornada de trabalho proporcionalmente à redução salarial, pelo que pleiteia o pagamento, como extras, das horas trabalhadas além das 2h25min diários, consoante pactuado.

No caso, a julgadora se embasou em norma coletiva firmada entre a empresa ré e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Rodoviários de Passageiros Urbanos

---

[154] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010406-37.2021.5.03.0131*; Disponibilização: 11/11/2021; Órgão Julgador: 5ª Vara do Trabalho de Contagem; Juíza do Trabalho: Fabiana Alves Marra.

[155] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010435-25.2021.5.03.0184*; Disponibilização: 08/04/2022; Órgão Julgador: 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Jane Dias do Amaral.

Intermunicipais Interestaduais de Fretamento e Turismo de Contagem/MG. Nos termos da decisão proferida:

> [...] o 1º termo aditivo à CCT 2019/2020 estabelece, em sua cláusula 14ª, a autorização da criação de banco de horas enquanto durar o estado de calamidade pública, podendo ser compensadas no prazo de 12 meses (fl. 435), não tendo o reclamante apontado violação a esta norma, ainda que por amostragem, ônus que lhe competia na forma do art. 818, I, CLT.
> Nesse contexto, tendo em vista, ainda, que o negociado prevalece sobre o legislado, presume-se que houve regular compensação de jornada, não se caracterizando violação ao art. 7º da Lei n. 14.020/2020, pelo que descabe a pretensão autoral de pagamento de diferenças salariais no montante de 70%.

A sentença valida, assim, a criação de banco de horas positivo, às custas do Governo Federal, portanto. O autor receberia o auxílio emergencial e laboraria em horas extras, que seriam posteriormente compensadas, tudo isso com o aval da entidade sindical. O capítulo específico não foi objeto de recurso pelas partes.

Já nos autos 0010009-48.2022.5.03.0064[156], o entendimento foi contrário. Inicialmente, a julgadora registra que "mesmo na situação de pandemia, a redução salarial exige negociação coletiva", fazendo interpretação restritiva da Lei 14.020/20. Vale lembrar que o art. 7º, II, da referida lei, dispõe ser possível o acordo individual escrito entre empregado e empregador. Continuando, a sentença registra que "a falta de redução efetiva da jornada, em contrapartida à redução salarial, desvirtua a finalidade da Lei n. 14.020/2020, que é a preservação do emprego e da renda e, dessa forma, deve ser declarada nula de pleno direito". E assim, concluiu pela ilicitude da redução salarial, e pagamento ao empregado de diferenças salariais. A sentença proferida cita, em sua fundamentação, acórdão proferido pela 6ª Turma do TRT-3, que se reproduz:

> LEI N. 14.020/20. REDUÇÃO DE SALÁRIO SEM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO. INVALIDADE. DIFERENÇAS SALARIAIS. A Medida Provisória n. 936/2020, posteriormente convertida na Lei n. 14.020/2020, estabeleceu medidas de manutenção do emprego e da renda no período de calamidade pública decorrente da pandemia de COVID-19, como a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, conforme previsto nos arts. 3º, II, 5º, I 6º, I e 7º. A redução do salário do empregado com manutenção integral da jornada normal de trabalho é nula, por descaracterizar a redução de jornada e violar os preceitos da Lei n. 14.020/20 e o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da Constituição Federal). Nessa hipótese, o empregador fica obrigado ao pagamento das diferenças salariais entre o salário reduzido pago e a remuneração integral referente ao período, conforme

[156] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010009-48.2022.5.03.0064* (RO); Disponibilização: 10/05/2022; Órgão Julgador: 1ª Vara do Trabalho de João Monlevade; Juiz: Thaisa Santana Souza Schneider.

> previsto no art. 8º § 4º, I, da Lei n. 14.020/20, aplicável à redução de jornada e de salário por analogia.[157]

Nos autos 0010009-48.2022.5.03.0064, foi interposto recurso ordinário pela reclamada, sendo mantida a decisão de 1º grau pela 11ª Turma do TRT-3.

Os pedidos relacionados à redução de jornada e salários durante a pandemia refletem a complexidade das relações trabalhistas em um contexto de emergência sanitária e econômica. A Medida Provisória 936/20, e posteriormente a Lei 14.020/20, buscaram criar mecanismos para preservação do emprego e da renda, mas, ao mesmo tempo, abriram espaço para práticas que desvirtuaram os objetivos originalmente perseguidos. A criação de bancos de horas positivos sem a efetiva redução da jornada e a utilização do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para financiar o labor extraordinário indicam uma subversão do espírito da lei, que era de preservação, também, da saúde dos obreiros, permitindo que ficassem menos expostos ao vírus. O trabalhador, nessa dinâmica, foi submetido a uma carga de trabalho elevada, enquanto a responsabilidade financeira foi deslocada para o governo, que arcava com o Benefício Emergencial, em claro benefício das empresas. A posterior compensação, muitas vezes, não era concretizada.

Os julgamentos encontrados na pesquisa realizada revelam uma tensão interpretativa sobre a aplicação da legislação. De um lado, decisões que validaram a criação de bancos de horas sob o argumento da prevalência do negociado sobre o legislado. Por outro, decisões que invalidaram tais práticas, reconhecendo a necessidade de compatibilidade com os princípios constitucionais, como a irredutibilidade salarial e a função social do contrato de trabalho. Essa diversidade de posicionamentos evidencia a ausência de uma uniformidade de critérios, o que gerou insegurança jurídica para trabalhadores e empregadores.

Ainda, o exame das sentenças expõe as dificuldades de fiscalização e a necessidade de mecanismos mais claros para evitar abusos. A interpretação estrita da Lei 14.020/20, como observada em alguns julgados, privilegia a preservação do emprego e da renda como valores fundamentais, enquanto outras decisões priorizam a legitimidade formal de acordos coletivos, mesmo que em desconformidade com o objetivo da norma emergencial. Essa divergência aponta para a relevância do papel dos sindicatos e do Ministério Público do Trabalho na fiscalização e denúncia de práticas que comprometem os direitos dos trabalhadores.

---

[157] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010217-59.2021.5.03.0131* (RO); Disponibilização: 28/10/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1156; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva.

A análise realizada dos pedidos relacionados à redução de jornada e salários durante a pandemia destaca a complexidade das relações laborais em um momento de crise global. A legislação emergencial buscou proteger empregos e assegurar renda aos trabalhadores, mas, em sua implementação, permitiu práticas que desvirtuaram esses objetivos. A diversidade de entendimentos nos julgados demonstra tanto as limitações da norma quanto as lacunas interpretativas que desafiaram os operadores do Direito.

O presente capítulo explorou os resultados da pesquisa, analisando os pedidos mais realizados no período pandêmico. A experiência emergencial da pandemia sublinha a importância de legislações claras e de mecanismos de fiscalização robustos para assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas. Mais do que nunca, revelou-se a necessidade de equilibrar as necessidades econômicas das empresas com a proteção da dignidade do trabalhador, na tentativa de evitar que medidas emergenciais sejam usadas para aprofundar desigualdades estruturais no mundo do trabalho. Foi preciso atingir o balanço ideal entre o atendimento às necessidades dos trabalhadores, hipossuficientes, e o auxílio às empresas, em especial aos micro e pequenos empresários, também reféns da situação emergencial, e com riscos à sua subsistência.

A análise realizada dos pedidos formulados pelos trabalhadores na Justiça do Trabalho mineira durante o período pandêmico evidenciou a complexidade e a abrangência das demandas laborais em momentos de crise sanitária e econômica, na qual os trabalhadores se socorrem à Justiça para corrigir situações de profunda desigualdade e desamparo. Os dados levantados demonstram não apenas as necessidades imediatas e mediatas dos trabalhadores, como também as fragilidades e os desafios do ordenamento jurídico trabalhista para lidar com situações emergenciais. A predominância de pedidos como liberação do FGTS, indenizações por garantia de emprego, diferenças rescisórias, insalubridade, danos morais e horas extras ou diferenças salariais pela redução de salário sem diminuição da jornada reflete o impacto direto da pandemia nas relações de trabalho e a busca por mecanismos de proteção social e econômica.

Ao longo dos quatro períodos analisados, ficou evidente a evolução das demandas, com variações significativas nas incidências conforme os contextos socioeconômicos e sanitários de cada momento da pandemia. No início, as demandas refletiam a necessidade urgente de acesso a recursos básicos para subsistência, como os pedidos de alvará para liberação do FGTS. À medida que a pandemia progrediu, conforme mencionado, emergiram questões relacionadas à segurança no trabalho e à proteção contra arbitrariedades e à dignidade do trabalhador, com destaque para pedidos de adicional de insalubridade e indenização por danos morais. Esses pedidos expuseram a vulnerabilidade dos trabalhadores, especialmente daqueles que atuavam

na linha de frente ou em setores mais afetados pela crise. A maturação das demandas é de interessante observação.

Os julgados analisados revelam tanto os avanços quanto os limites do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho para responder às adversidades enfrentadas pelos obreiros e pelos empregadores durante a pandemia. Decisões como a negativa de competência para tratar da liberação do FGTS, ou o alto índice de indeferimento de pedidos de danos morais, evidenciaram barreiras estruturais e interpretativas que dificultaram a proteção integral dos direitos fundamentais. Ainda que tecnicamente fundamentadas, as decisões se distanciam do objetivo maior e da missão social da Justiça Trabalhista. Por outro lado, a ampla aceitação dos pedidos de insalubridade e de indenização pela violação de garantia de emprego aponta para a relevância do papel protetivo da Justiça do Trabalho em contextos de crise, por mais que estes pedidos estejam mais vinculados a uma análise técnica e pragmática. Assim, o período pandêmico não apenas colocou em evidência a importância de um ordenamento jurídico adaptável e célere, mas também reforçou a necessidade de mecanismos mais eficazes para a proteção de direitos trabalhistas em tempos de excepcionalidade.

Desse modo, passa-se a analisar, no próximo capítulo, o pedido de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional. O pedido foi identificado ao longo da pesquisa, em todos os períodos e, por sua relevância e especificidade, decidiu-se por tratar dele em capítulo separado dos demais.

5 CONTÁGIO POR COVID-19 E INDENIZAÇÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Conforme visto, a pandemia de COVID-19 trouxe inúmeros desafios para o ambiente laboral. Neste capítulo será abordado, inicialmente, o meio ambiente de trabalho e a responsabilidade do empregador. Em seguida, serão estudadas a saúde e a segurança do trabalhador e seus desafios sob a perspectiva de uma pandemia. Após, será analisado o reconhecimento (ou não) da COVID-19 como doença ocupacional, e o entendimento jurisprudencial sobre o assunto, assim como a responsabilização do empregador nos casos de adoecimento e falecimento dos trabalhadores. Serão examinadas decisões judiciais que tratam do tema, e a evolução da jurisprudência, em especial no TRT-3 e no TST.

Na forma preconizada por Raimundo Simão de Melo[158], três grandes questões perpassam a saúde e segurança do trabalhador: a prevenção dos riscos ambientais; a responsabilidade pelos danos causados; e a reparação dos danos causados.

Neste tópico 5.1, será estudado o tema da prevenção dos riscos ambientais no trabalho, com uma visão geral de conceitos de meio ambiente, saúde e segurança do trabalhador. Assim se alcançará uma visão geral essencial para tratar da COVID-19 e seus desafios em tempos de pandemia na seara trabalhista, tema que será estudado no tópico 5.2, com ênfase nos textos regulamentares específicos do período. A responsabilidade pelos danos causados será abordada no tópico 5.3. Em seguida, se abordará o tema principal do capítulo, que é a reparação dos danos causados, por meio da análise do nexo de causalidade entre a COVID-19 e o trabalho, e do estudo da jurisprudência mineira e do TST sobre o assunto, no tópico 5.4.

5.1 Meio ambiente do trabalho e a responsabilidade do empregador

Neste tópico, serão abordados os riscos ambientais e sua prevenção no ambiente de trabalho, explorando alguns conceitos fundamentais relacionados ao meio ambiente, à saúde e à segurança do trabalhador. A análise fornecerá a base para compreender os desafios impostos pela COVID-19 no contexto das relações de trabalho durante a pandemia.

De acordo com a Lei 8.080/90, saúde do trabalhador é um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos

[158] MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental e a saúde do trabalhador*: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. Desse modo, e de acordo com Mousinho, é "juridicamente incorreto e cientificamente impreciso falar-se em um campo de saúde 'ocupacional', distinto da saúde coletiva, e que não presta contas de suas ações à saúde pública"[159] .

Na forma definida na Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81, art. 3º, I), o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abria e rege a vida em todas as suas formas, conceito jurídico aberto. Posteriormente, a CR/1988 buscou tutelar, em seu art. 225, todos os aspectos do meio ambiente: natural, artificial, cultural e do trabalho. No *caput*, o dispositivo afirma que todos têm direito ao meio ambiente equilibrado, que é essencial à sadia qualidade de vida, sendo que é dever do Poder Público e da coletividade defendê-lo e preservá-lo. Ainda, no art. 200, VIII, em que trata do Sistema Único de Saúde (SUS), a Carta Maior define que a ele compete colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Ainda tratando dos dispositivos constitucionais, deve-se indicar o art. 7º, XXII, no qual se menciona como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Ainda, o art. 170 preconiza que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, observa o princípio da defesa do meio ambiente (VI) para assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Conforme Melo[160], no sentido das definições legais expostas, são dois os objetos da tutela ambiental: a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos (objetivo imediato), e a saúde, segurança e bem-estar dos cidadãos (objetivo mediato). Ainda segundo o autor, o direito à vida é suporte para existência e gozo dos demais direitos humanos, e deve ser usufruído com qualidade, ou seja, na seara ora analisada, deve ser assegurado o trabalho decente e em condições seguras e salubres.

Na definição de Fiorillo, que, segundo Melo[161], é das mais abrangentes, o meio ambiente do trabalho seria:

---

[159] MOUSINHO, Ileana Neiva. O diálogo das Normas Regulamentadoras e saúde e segurança do trabalho com a legislação sanitária: uma realidade iniciada na pandemia e que deve ser aperfeiçoada. In: DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos; COSTA, Adriene Domingues; RODRIGUES, Bruno Alves; FREMPONG, Dickson Ansah Ribeiro (Coord.). *Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho*: percursos para a efetividade do trabalho decente: estudos Enamat. Brasília, DF: Enamat, 2023. v. 2.

[160] MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental e a saúde do trabalhador*: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

[161] MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental e a saúde do trabalhador*: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

> O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-química dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc).[162]

Dessa forma, o conceito não se limita ao empregado típico, celetista, mas abrange todos os trabalhadores, já que todos recebem proteção constitucional. A abrangência é importante sobremaneira em tempos de ampliação das possibilidades de labor, *gig economy*, e de utilização cada vez maior dos meios digitais de trabalho (vide plataformizados). O desrespeito aos direitos do trabalhador por meio do ambiente de trabalho inadequado provoca agressão a toda sociedade, já que é ela quem custeia a Previdência Social.[163]

Na forma preconizada por Fiorillo, ainda, a espinha dorsal do Direito Ambiental, nele incluído os aspectos de meio ambiente do trabalho, é o princípio da prevenção.[164] Em realidade, sua importância é ainda maior quando se trata do direito ambiental do trabalho, já que envolve diretamente a saúde humana.

Em entendimento de Américo Plá Rodrigues, o Direito do Trabalho encontra seu objetivo principal no nivelamento de desigualdades entre empregados e empregadores e, assim, deve favorecer a quem deseja proteger.[165] A efetivação do princípio da proteção aos trabalhadores se dá, inclusive, mediante um sistema efetivo de normas de proteção à saúde e à segurança no trabalho, que efetivamente ampare o obreiro, em novo viés do princípio da prevenção. Na ausência de saúde e segurança do trabalho, forma-se um ambiente propício para os acidentes do trabalho típicos e para as doenças do trabalho e doenças profissionais, equiparadas aos acidentes pela legislação previdenciária.

Ainda, Supiot afirma que a prevenção está na raiz do significado da responsabilidade.[166] Além de reparar as consequências dos atos, a responsabilidade envolve, também, a obrigação de prevenir tais consequências. Acrescenta o autor que o ato de empreender representa um fator

---

[162] FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 14. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.
[163] MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental e a saúde do trabalhador*: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.
[164] FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 14. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.
[165] RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.
[166] SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia*: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.

maior de risco – o empreendimento é o sentido fundamental da empresa. Esta noção se harmoniza, inclusive, com o princípio da alteridade, presente no art. 2º da CLT – o empregador é aquele que assume os riscos da sua atividade.

Percebe-se a prevalência da prevenção nas normas celetistas a respeito da saúde e segurança no trabalho, como se passará a expor. O art. 157 da CLT preconiza que cabe às empresas, entre outros, cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; e instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Já o art. 19 da Lei 8.213/91 aduz que "a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador". Embora direcionados às "empresas", entende-se que na verdade as normas quiseram fazer referência aos empregadores, na forma do art. 2º da CLT, *caput*[167].

Há, ainda, disposição expressa no art. 158 que trata dos deveres dos empregados. O artigo de lei estabelece que cabe aos empregados observar as normas de saúde e medicina do trabalho, inclusive as instruções veiculadas em ordens de serviço, e colaborar com a empresa na aplicação das regras específicas. Ou seja, pode-se afirmar que há obrigações recíprocas entre empregados e empregadores.[168]

As Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho concretizam os princípios da prevenção e da proteção na saúde e segurança do trabalhador. Em seu mais evidente expediente, a NR 9 regulamenta o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que obriga as empresas a monitorar os riscos aos quais os trabalhadores estão expostos. Dessa forma, não apenas garantem a prevenção de acidentes, mas também incentivam o empregador a adotar práticas que assegurem um ambiente laboral salubre.

Assim, Melo conclui que, da análise cuidadosa de todo um conjunto de normas, incluindo as acima citadas, decorre que "ao empregador ou tomador de serviços cabe adotar todas as medidas coletivas e individuais com o objetivo de evitar acidentes e doenças do trabalho"[169]. No entanto, e de acordo com Raymundo Lima Ribeiro Júnior, em estudo baseado na análise econômica do Direito, questiona se é economicamente vantajoso, para o empregador, o descumprimento das normas de saúde e segurança, e conclui positivamente. Para o autor:

> [...] o empregador se comportará de modo a maximizar seus benefícios líquidos (margem de lucro), deixando de cumprir as normas e saúde e segurança

[167] "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço".
[168] MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.
[169] MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 88.

> do trabalho, mormente se notar que a chance de sofrer uma punição efetiva for mínima.[170]

Desse modo, muitas vezes, embora tenha o dever de prevenção, o empregador poderá fazer o cálculo de custo e benefício ao decidir por implantar uma política de segurança.

Mesmo com a adoção das melhores práticas de prevenção e o cumprimento rigoroso de normas de segurança, a ocorrência de danos aos empregados no ambiente de trabalho é, em muitos casos, inevitável. As relações laborais envolvem uma série de fatores imprevisíveis e variáveis, entre os quais o fator humano desempenha um papel importante. O comportamento, as condições individuais de cada trabalhador e o acaso podem contribuir para a eclosão de eventos inesperados. Assim, acidentes e doenças ocupacionais podem ocorrer mesmo quando os protocolos de segurança são seguidos à risca, gerando a necessidade de reparação por parte do empregador.

Acidente do trabalho é definido por Octávio Bueno Magano como um "evento verificado no exercício do trabalho de que resulte lesão corporal, perturbação funcional ou doença, que cause a morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho"[171]. Segundo disposição da Lei 8.213/91, em seu art. 19, acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Quanto às doenças ocupacionais, trata-se de gênero no qual se compreendem as doenças do trabalho e as doenças profissionais[172], conceituadas no art. 20 da Lei 8.213/91. Doença profissional é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Já doença do trabalho adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação elaborada pelo MTE.

---

[170] RIBEIRO JÚNIOR, Raymundo Lima. A inefetividade das normas de saúde e segurança do trabalho à luz da análise econômica do Direito. *In*: DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos; COSTA, Adriene Domingues; RODRIGUES, Bruno Alves; FREMPONG, Dickson Ansah Ribeiro (Coord.). *Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho*: percursos para a efetividade do trabalho decente: estudos Enamat. Brasília, DF: Enamat, 2023. v. 2.

[171] MAGANO, Octavio Bueno. *Lineamentos de Infortunística*. São Paulo: Bushatsky, 1976.

[172] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022.

Melo afirma que as doenças ocupacionais se desencadeiam em razão dos danos ao meio ambiente do trabalho, sendo consequência de sua degradação.[173] De acordo com o autor, sua incidência vem aumentando em decorrência das alterações no mundo do trabalho, e especialmente em razão da precarização, fenômeno que se intensifica nas economias emergentes.

O art. 20 da Lei 8.213/91, ainda, equipara as doenças profissionais e do trabalho aos acidentes do trabalho. Dessa forma, incide tanto aos acidentes quanto às doenças a disposição do parágrafo 1º do art. 19, que dispõe que "a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador". O dispositivo deixa clara a atribuição do empregador de zelar pela proteção do empregado, dando vazão ao princípio da prevenção.

Na forma explanada por Melo, as doenças ocupacionais se originam das agressões ao meio ambiente do trabalho.[174] A ação decorrente de agentes insalubres de natureza química, física ou biológica, agride o meio ambiente do trabalho e tem o potencial de, em consequência, causar doenças do trabalho e profissionais. No caso, quando se trata de agentes insalubres, não estão restritos às hipóteses da Norma Regulamentadora do MTE que trata do tema, mas aqui são mencionados em aspecto mais amplo, como todo aquele agente capaz de perturbar a salubridade do meio.

A indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional é de natureza extracontratual[175], pois decorre de comportamento ilícito do empregador, que viola deveres previstos nas normas gerais de proteção ao trabalhador e ao meio ambiente do trabalho. A indenização, nesse caso, visa não apenas reparar o dano, mas também cumprir uma função punitiva e educativa, prevenindo novas violações.

O meio ambiente do trabalho saudável transcende a esfera legal e se insere na dimensão da dignidade humana e da proteção ao trabalhador como cidadão. Um ambiente de trabalho adequado é aquele que respeita não apenas as normas técnicas e de segurança, mas também os valores fundamentais que garantem a integridade e o bem-estar do trabalhador. A CR/1988, ao garantir o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e ao promover o valor social do trabalho, reafirma o direito a um ambiente de trabalho digno como condição essencial para uma vida justa e equilibrada, que se conecta diretamente ao princípio da dignidade humana,

---

[173] MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.
[174] MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.
[175] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 103.

conforme disposto no artigo 1º, III, da CR/1988, o que implica respeito à saúde física, mental e emocional dos trabalhadores.

O papel do empregador na preservação desse ambiente saudável não deve ser reduzido a uma mera obrigação legal. Embora as normas de segurança e saúde do trabalho, como as NRs, estabeleçam critérios técnicos para a proteção do trabalhador, a responsabilidade patronal vai além do cumprimento dessas normas. O compromisso ético de proporcionar um ambiente livre de riscos desnecessários reflete uma postura socialmente responsável e comprometida com a valorização do ser humano. Essa visão não apenas protege o trabalhador contra lesões e doenças, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo e colaborativo, onde as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas. A atenção aos critérios de prevenção é, nesta medida, pertinente inclusive para a preservação da saúde mental do trabalhador.

O cuidado com o ambiente saudável representa um compromisso social do empregador, para além das obrigações legalmente impostas. As condições de trabalho afetam não apenas o indivíduo, mas também sua família e a comunidade. Quando o empregador age proativamente para garantir a saúde e segurança dos empregados, ele contribui para a redução de custos sociais e para o fortalecimento da Previdência Social, que é responsável pelos benefícios em caso de acidentes e doenças laborais. Os danos evitáveis aos trabalhadores, nesta medida, para além da questão individual, geram prejuízos a toda a coletividade. Portanto, o respeito ao meio ambiente do trabalho deve ser visto como parte de uma ética de responsabilidade social, na qual o empregador reconhece seu papel como agente de desenvolvimento humano e social, reforçando a ideia de que o trabalho seguro é um direito fundamental e um dever coletivo.

5.2 Saúde e segurança: desafios em tempos de pandemia

A pandemia de COVID-19 trouxe uma série de desafios relacionados à saúde e segurança do trabalhador, especialmente no que tange à prevenção de riscos específicos relacionados à contaminação de empregados pelo coronavírus. Setores essenciais, como de saúde, transporte, alimentação e alguns tipos de comércio (supermercados, farmácias, etc.) foram os primeiros a enfrentar a responsabilidade de adaptar suas condições de trabalho, de modo a proteger seus empregados enquanto atendiam à comunidade, seguindo novas exigências sanitárias. Nesse contexto, a proteção da saúde do trabalhador ganhou destaque, exigindo a aplicação de normas específicas, a ampliação do uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) e a fiscalização intensiva das condições laborais.

Neste tópico, se tratará dos desafios específicos de saúde e segurança enfrentados durante a pandemia.

A COVID-19 foi categorizada como uma doença de alto risco de transmissão, com a contaminação ocorrendo, principalmente, por contato direto, gotículas respiratórias e aerossóis. Em ambientes de trabalho, especialmente aqueles fechados ou com grande circulação ou aglomeração de pessoas, a exposição ao vírus representava uma ameaça constante. Nesse contexto, se recorda não apenas das fábricas, expoentes de trabalho lado a lado, mas também do transporte público, das escolas, supermercados, da linha de frente do combate ao vírus em hospitais e outros estabelecimentos de saúde, etc.

A prevenção incluiu desde medidas básicas, como o uso de máscaras e a higienização frequente das mãos, cuja adoção foi recomendada a toda a população, até ações mais complexas, como o revezamento de turnos para evitar aglomerações e a implementação de sistemas de ventilação adequados. Outra medida significativa foi a implementação de protocolos de testagem e rastreamento de casos entre trabalhadores. Empresas dos setores essenciais, como hospitais e supermercados, foram orientadas a adotar essas práticas, conforme previsto na Portaria Conjunta nº 20/2020, do Ministério da Economia e do Ministério da Saúde. Essa portaria estabeleceu diretrizes detalhadas sobre distanciamento físico, uso de máscaras e comunicação de casos confirmados.

Nos setores de saúde e transporte, as obrigações foram ainda mais específicas. Profissionais da linha de frente precisaram lidar não apenas com o risco de contaminação, mas também com jornadas intensificadas e falta de apoio psicológico, fatores que agravaram o estresse e o esgotamento físico.

A Nota Técnica nº 04/2020 da Anvisa, já citada nesse texto, foi um dos documentos fundamentais criados para orientar empregadores e trabalhadores sobre os procedimentos de prevenção e controle de infecções em ambientes de trabalho durante a pandemia. Elaborada em um momento de emergência sanitária global, foi especialmente direcionada aos serviços de saúde, mas suas orientações também tiveram impacto em outros setores, que a utilizaram como referência.

Além da descrição pormenorizada das formas de contágio do vírus, em transmissão sintomática e assintomática, a norma aborda diretamente as medidas de prevenção e controle. A principal preocupação era garantir a segurança dos profissionais que estavam na linha de frente do combate à pandemia, protegendo-os da exposição direta ao vírus. Todavia, conforme mencionado, a nota técnica serviu como um norte para implementação de medidas de prevenção e

controle em outros setores, especialmente se considerada a transmissão comunitária – ou seja, o grande risco de contágio mesmo fora de estabelecimentos de saúde.

Entre as principais medidas destacadas no documento, encontra-se a obrigatoriedade de fornecimento de EPIs adequados, como máscaras N95 ou equivalentes, luvas descartáveis, aventais impermeáveis, óculos de proteção e protetores faciais. A necessidade de substituição regular e descarte adequado desses equipamentos também foi enfatizada[176]. Além disso, a Nota Técnica determinou que os empregadores deveriam garantir o treinamento dos trabalhadores sobre o uso correto dos EPIs, incluindo a colocação, retirada e descarte, além de práticas de higiene geral[177]. Importante ressaltar, neste aspecto, que o mero fornecimento de EPI, sem a correta orientação para a sua utilização, é insuficiente para garantir a prevenção das doenças laborais, o que já era considerado pela jurisprudência mesmo antes da pandemia. Este é, inclusive, o teor da Súmula 289 do TST:

> INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

O uso efetivo do equipamento deve ser orientado e fiscalizado pelo empregador, para que, desse modo, se garanta a neutralização. O simples fornecimento, sem o treinamento adequado e verificação do seu uso, é medida insuficiente.

Outra medida fundamental foi a determinação de instalação de estações para higienização das mãos com álcool em gel ou sabão em locais de fácil acesso nos ambientes de trabalho[178]. Os "totens" de álcool em gel, de fato, se tornaram comuns no dia a dia, sendo encontrados nas entradas de diversos estabelecimentos, inclusive com acionamento em pedal, que dispensava o toque com as mãos. Para serviços de saúde, a norma reforçou a triagem imediata de pacientes

---

[176] BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024. p. 4-5.

[177] BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024. p. 5.

[178] BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024. p. 6.

suspeitos de COVID-19, com encaminhamento para áreas específicas de isolamento, reduzindo os riscos de contágio entre os trabalhadores e outros pacientes[179], muito embora, conforme também já abordado, quando se tratou da insalubridade, esse rápido encaminhamento e separação não tenha sido considerado suficiente para que os trabalhadores de outros setores fossem considerados como isentos de risco.

A ventilação adequada foi outro ponto abordado pela Nota Técnica 04/2020 da Anvisa, com recomendação de uso preferencial de ventilação natural ou sistemas de ventilação mecânica com renovação de ar, visando minimizar a permanência de partículas virais suspensas no ambiente[180]. Além disso, a limpeza frequente de superfícies de alto contato, como maçanetas, mesas e equipamentos, foi considerada essencial, com protocolos específicos para a desinfecção desses itens[181].

A comunicação de casos suspeitos ou confirmados de COVID-19 às autoridades competentes foi outra obrigação destacada. Estabelecimentos de saúde deveriam seguir os protocolos de vigilância epidemiológica, garantindo uma resposta rápida e coordenada à disseminação do vírus[182]. Essa medida de segurança foi aplicada pelos estabelecimentos, em geral, na medida em que os trabalhadores com casos suspeitos ou confirmados deveriam ser imediatamente afastados do labor, e isolados, também, os colegas que pudessem ter tido contato direto com o empregado afastado.

Por fim, a Nota Técnica 04/2020 da Anvisa reforçou a responsabilidade dos empregadores em implementar essas medidas e assegurar a segurança dos trabalhadores. A fiscalização por parte das autoridades sanitárias e trabalhistas foi apontada como essencial para verificar o

---

[179] BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024. p. 7.

[180] BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024. p. 8.

[181] BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024. p. 9.

[182] BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024. p. 11.

cumprimento das determinações, embora obstáculos logísticos e financeiros tenham dificultado a plena aplicação das orientações.[183]

Há que se abordar especificamente, ainda, a Portaria Conjunta 20/2020 do Ministério da Saúde e do Ministério da Economia[184], que trouxe diretrizes essenciais para a prevenção, o controle e a mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho. O texto aplica-se a todos os empregadores, com exceção dos estabelecimentos de saúde, que, como abordado, contavam com regramento próprio.

Entre as obrigações impostas, destacava-se a necessidade de elaboração e divulgação de protocolos de segurança, abrangendo ações de prevenção e medidas de resposta em caso de identificação de casos suspeitos ou confirmados de COVID-19 (art. 3º, § 1º). A norma determinava, também, que os empregadores deveriam fornecer aos trabalhadores orientações claras sobre higiene, prevenção, utilização de EPIs, bem como o distanciamento físico adequado nos locais de trabalho (art. 4º, incisos I a IV). A orientação específica, complementada pela fiscalização, pelo empregador, do cumprimento das medidas de segurança, era essencial para a prevenção do contágio pelo vírus, ou ao menos para a mitigação do risco.

Além disso, a Portaria Conjunta n. 20/2020 exigia o afastamento imediato dos trabalhadores diagnosticados ou suspeitos de COVID-19, pelo período de quatorze dias, com possibilidade de redução desse prazo mediante apresentação de atestado médico (art. 5º, § 1º e § 2º). Também cabia aos empregadores notificar os órgãos de saúde locais sobre a ocorrência de casos confirmados, reforçando a comunicação ativa e a responsabilidade no monitoramento de saúde dos colaboradores (art. 5º, § 3º).

O texto legal enfatizava a importância de práticas de limpeza e desinfecção regular dos ambientes, incluindo superfícies de contato frequente, tais como maçanetas, corrimãos e bancadas (art. 7º, inciso I). Adicionalmente, estabelecia o fornecimento de produtos de higiene, como álcool em gel 70%, em locais estratégicos e de fácil acesso para os trabalhadores (art. 7º, inciso III).

---

[183] BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024. p. 12-13.

[184] BRASIL. Ministério da Economia; Ministério da Saúde. *Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020*. Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, ao controle e à mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 19 jun. 2020. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-261321185. Acesso em: 12 nov. 2024.

Para situações de transporte fornecido pelo empregador, a Portaria estabelecia regras para evitar aglomerações, como a limitação de ocupação dos veículos a uma capacidade reduzida, permitindo o distanciamento físico adequado entre os passageiros (art. 8º, § 1º). Nos refeitórios e áreas de descanso, a norma recomendava a organização de escalas para evitar a concentração de pessoas e garantir a higienização entre os turnos (art. 8º, § 2º).

A fiscalização e a responsabilidade pela implementação dessas medidas eram destacadas como obrigação dos empregadores, cabendo-lhes promover treinamentos para conscientização dos trabalhadores e revisar continuamente os protocolos conforme as atualizações das autoridades de saúde (art. 9º). A norma também reforçava o papel dos trabalhadores no cumprimento das diretrizes de segurança, incentivando-os a reportar situações que pudessem comprometer a saúde coletiva (art. 10).

As medidas acima expostas, tanto da Nota Técnica 04/2020 da Anvisa quanto da Portaria Conjunta n. 20/2020, serviram de referência para avaliação, pelos julgadores, do cumprimento de medidas de prevenção pelos empregadores. Essa avaliação, em muitos casos, serviu como argumento para constatar inclusive o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, como será tratado à frente.

5.3 Responsabilidade do empregador: teorias do risco

Seguindo as três grandes questões que perpassam a saúde e segurança do trabalhador, enfrenta-se, neste tópico, a responsabilidade do empregador.

O Direito do Trabalho deriva do Direito Civil, especialmente do campo das obrigações, sendo inevitáveis as relações entre ambos os segmentos do Direito. Por mais que, ao longo de mais de dois séculos, tenham se firmado as particularidades que garantem a autonomia do Direito do Trabalho, ainda há institutos, regras e princípios de Direito Civil que guardam grande interesse à área trabalhista.[185]

A responsabilidade civil é um desses institutos. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, é evidente a interação entre as áreas, especialmente quando se analisam:

> [...] os critérios de responsabilidade civil, fundada em culpa, que se aplicam a certas situações de interesse trabalhista (veja-se o caso da responsabilidade do empregador em vista de dano acidentário – art. 7º, XVIII, CF/88). É claro que avanços no plano civilista podem, sem dúvida, atingir também o ramo juslaboral, se houver a necessária compatibilidade de segmentos jurídicos. Nesta linha, a tendência do novo Código Civil de objetivar, em certa medida e em

[185] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

> determinadas situações, a responsabilidade do empregador perante seu empregado 'quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem' (parágrafo único do art. 927 do CCB/2002, vigorante desde 11.01.2003).[186]

A responsabilidade, derivada, portanto, do Direito Civil, é aplicada em âmbito trabalhista mediante adaptação aos critérios e princípios dessa seara jurídica. Facchini Neto afirma que "dificilmente haverá no Direito Civil matéria mais vasta, mais confusa e de mais difícil sistematização do que a da responsabilidade civil"[187]. Necessário entender plenamente como se dá o estudo da responsabilidade civil, inicialmente em seu campo de origem, e posteriormente em sua transição para o Direito do Trabalho.

Sergio Cavalieri afirma que a obrigação é o dever jurídico originário, e a responsabilidade um dever jurídico sucessivo: descumprida a obrigação, é violado o dever jurídico originário, nascendo assim a responsabilidade.[188] Conforme Sebastião Geraldo de Oliveira[189], a responsabilidade civil é um instrumento de harmonização social, socorrendo aquele que foi lesado, e utilizando-se do patrimônio daquele que causou o dano para restaurar o equilíbrio rompido. Dessa forma, visualiza-se sua tríplice função: punição do desvio de conduta, reparação da vítima, e desestímulo a novas potenciais violações.

Nos idos do século XVIII, a Revolução Industrial propiciou a substituição de processos manuais e artesanais pela mecanização. A utilização de máquinas aumentou a produtividade e os lucros, e segmentou a população entre aqueles que possuíam os meios de produção e os assalariados.[190] A mecanização potencializada pela Revolução Industrial, trouxe como consequência o aumento exponencial do número de acidentes do trabalho[191], seja por despreparo dos trabalhadores, pelas longas jornadas de trabalho que não permitiam o descanso, ou mesmo pelo empirismo das máquinas utilizadas – que não tinham quaisquer medidas de segurança e proteção. Nas palavras de Supiot, foi a questão dos acidentes de trabalho e dos riscos inerentes às

---

[186] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 83.
[187] FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. *Rev. TST*, Brasília, vol. 76, n. 1, jan/mar 2010. Disponível em: https://www.dpd.ufv.br/wp-content/uploads/2020/05/Bibiografia-DIR-313.pdf. Acesso em: 14 dez. 2024.
[188] CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
[189] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022.
[190] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
[191] FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. *Rev. TST*, Brasília, vol. 76, n. 1, jan/mar 2010. Disponível em: https://www.dpd.ufv.br/wp-content/uploads/2020/05/Bibiografia-DIR-313.pdf. Acesso em: 14 dez. 2024.

empresas que "conduziu, em todos os países industriais, às maiores evoluções da responsabilidade civil"[192].

A responsabilização civil do empregador era complexa, já que os operários tinham grande dificuldade em comprovar a culpa patronal. Na Inglaterra, o Factory Act de 1833 estabeleceu obrigações básicas para empregadores, limitando o trabalho infantil, a jornada de trabalho, prevendo ainda a responsabilidade patronal por acidentes ocorridos devido à negligência.

O aumento dos acidentes do trabalhou evidenciou a insuficiência do conceito de responsabilidade subjetiva para lidar com a complexidade crescente do mundo industrializado. Essa limitação impulsionou o desenvolvimento de novas teorias, que deslocaram o foco para o risco inerente às atividades econômicas. Conforme Supiot, as evoluções da responsabilidade civil tomaram, então, caminhos diversos a depender do direito de cada país. O direito francês teria, então, generalizado a ideia de uma responsabilidade objetiva, e outros países teriam limitado esse entendimento às atividades e aos produtos perigosos.[193]

Muito embora Milton Friedman tenha escrito que "a única responsabilidade social da empresa é a de gerar lucros"[194], bem como, na mesma oportunidade, que "apenas pessoas tem responsabilidade", e não negócios, prevaleceu o entendimento de que os empreendimentos também têm que "dar conta das consequências de suas atividades sobre os homens e a natureza"[195].

Assim, foi no âmbito de um incipiente Direito do Trabalho que nasceu a responsabilidade civil objetiva, baseada apenas em dano e nexo causal, dispensando a apuração da culpa.[196] Desloca-se a ênfase da culpa para o risco, sendo este o novo fator determinante do dever de indenizar.[197] Na visão de Cavalieri, "risco é perigo, é probabilidade de dano, importando, isso, dizer que aquele que exerce uma atividade perigosa deve assumir os riscos e reparar os danos dela decorrentes"[198].

---

[192] SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia*: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 130.
[193] SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia*: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.
[194] FRIEDMAN, Milton. A Friedman Doctrine: The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times*, Nova York, 13 set. 1970. Disponível em: https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html. Acesso em: 1 nov. 2024.
[195] SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia*: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 131.
[196] BERTOTTI, Mônica. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. *Revista Fórum Trabalhista* – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014. Disponível em: https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/09/A-responsabilidade-civil-objetiva.pdf. Acesso em: 22 jun. 2024.
[197] SUPIONI, Adriana Jardim Alexandre. Atividade de risco nas relações de trabalho. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, v. 39, n. 153, p. 209-223, set./out. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/98146. Acesso em: 22 jun. 2024.
[198] CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 152.

A nova modalidade de responsabilização visou à facilitação da prova, e em consequência conferiu maior proteção à vítima, que é o foco, no caso. Ou seja, a responsabilidade objetiva não tem por finalidade a punição, o ato sancionador, mas sim a reparação das vítimas como forma de realização da justiça, conforme elucidado pelo Min. Alexandre de Morais em seu voto no RE 828.040[199], a ser estudado em maiores detalhes mais à frente.

A partir de então, novas concepções acerca do risco surgiram: risco-proveito, risco criado, risco profissional, risco excepcional e risco integral, que serão aqui abordadas em análise baseada prioritariamente nas lições de Cavalieri.[200]

Segundo a teoria do risco-proveito, aquele que obtém vantagem econômica em razão do exercício de determinada atividade deve suportar os riscos dela decorrentes[201]. A teoria, portanto, visa equilibrar os ônus e bônus de determinada atividade: quem colhe os frutos deverá suportar as consequências prejudiciais. Em aplicação ao Direito do Trabalho, o empregador, que obtém lucro por meio da força de trabalho aplicada, deve se responsabilizar pelos danos causados aos trabalhadores no exercício de suas funções – mesmo que a culpa não esteja associada diretamente à conduta do empregador. Sua dificuldade, no entanto, está no conceito do que seria proveito: seria o lucro econômico? Nesse caso, uma indústria que esteja em prejuízo poderia alegar que não tem responsabilidade.

A teoria do risco criado estabelece que aquele que, ao desenvolver uma atividade, cria risco para terceiros deve responsabilizar-se pelos danos causados, ou seja, esta é a consequência do desenvolvimento de uma atividade[202]. A responsabilidade do empregador, portanto, derivaria do simples fato de que ele submete o trabalhador a um risco por ele criado ao desenvolver sua atividade econômica, independentemente de haver algum ganho ou vantagem para o responsável. Um exemplo típico de aplicação dessa teoria no âmbito trabalhista envolve as indústrias que utilizam maquinário pesado ou substâncias químicas perigosas em sua produção, muito embora haja outras situações de risco, menos evidentes.

Já a teoria do risco profissional fixa o sentido de que, quando a atividade econômica profissionalmente exercida acarreta riscos, o empresário é responsável pelos danos dela advin-

---

[199] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 828.040. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 12 mar. 2020. Disponível em: https://www.stf.jus.br. Acesso em: 12 nov. 2024.

[200] CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

[201] FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. *Rev. TST*, Brasília, vol. 76, n. 1, jan/mar 2010. Disponível em: https://www.dpd.ufv.br/wp-content/uploads/2020/05/Bibiografia-DIR-313.pdf. Acesso em: 28 dez. 2024.

[202] FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. *Rev. TST*, Brasília, vol. 76, n. 1, jan/mar 2010. Disponível em: https://www.dpd.ufv.br/wp-content/uploads/2020/05/Bibiografia-DIR-313.pdf. Acesso em: 28 dez. 2024.

dos. Conforme já abordado, essa teoria foi desenvolvida especificamente no âmbito dos acidentes do trabalho, afastando a ausência de responsabilidade nos casos em que a culpa do empregador era de difícil ou impossível comprovação.

O risco excepcional preconiza que a reparação é devida sempre que o dano seja decorrente de um risco estranho à atividade habitual da vítima. Cavalieri apresenta, como exemplos, os casos de exposição a rede elétrica de alta tensão, energia nuclear, ou materiais radioativos.[203]

Finalmente, de acordo com a teoria do risco integral, aquele que causa o dano deve por ele responder, mesmo sem análise de nexo de causalidade, e inclusive em casos de força maior ou culpa de terceiros. Para essa vertente, a responsabilidade poder se dar simplesmente em face do dano causado. É a mais ampla das teorias do risco, e por isso tem sua aplicação restrita a situações excepcionais e restritas.

No âmbito nacional, o Decreto 2.681, de 7 de dezembro de 1912, é apontado por Cavalieri como sendo a primeira legislação que previu a responsabilidade objetiva no Brasil. A legislação indicava a responsabilização sem culpa das estradas de ferro por todos os danos que causavam aos proprietários marginais na exploração de suas linhas, e também a responsabilidade do transportador em relação ao passageiro.[204] Ainda segundo o autor, o Código Civil de 1916 se alinhou fortemente à teoria subjetiva de análise da responsabilidade, elencando o dolo e a culpa como fundamento da obrigação de indenizar, em seu art. 159.

Já em seguida, em 1919, o Decreto 3.724 regulamentou as obrigações resultantes de acidentes do trabalho, com indenizações tarifadas e apuração objetiva, excluídos apenas força maior, dolo da própria vítima ou de estranhos. Por exemplo, em caso de morte do trabalhador, o art. 7º previa o pagamento ao cônjuge e herdeiros necessários do valor de três anos de salário da vítima, acrescido de quantia para as despesas com funeral.

Em 1963, o STF editou a Súmula 229, que previa que a indenização acidentária não excluiria a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador. Sua redação foi superada com a CR/1988, como se verá adiante, que em seu art. 7º não exige que a culpa do empregador seja grave para que haja a responsabilização. Todavia, a Súmula 229 foi marcante no sentido de garantir a dupla indenização do trabalhador, mesmo que apenas em caso de dolo ou culpa grave do empregador, o que limitava a possibilidade de reparação na maioria dos casos.

Além da previsão constitucional, no Direito brasileiro, atualmente, destacam-se o art. 186 e o art. 927 do Código Civil, dos quais se extraem os elementos gerais da responsabilidade

[203] CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
[204] CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

civil subjetiva: dano, culpa e nexo de causalidade, devendo os dispositivos serem estudados conjuntamente[205]. O parágrafo único do art. 927 estabelece a responsabilização objetiva daquele que traz riscos aos direitos de outrem pela natureza das atividades por ele desenvolvidas. Ainda citando Cavalieri, o dispositivo seria exponente da teoria do risco criado para a maioria dos autores, ou do risco profissional, para outros.[206]

A CR/1988, em seu art. 7º, XVIII, prevê a indenização por acidentes de trabalho, a cargo do empregador, quando incorrer em dolo ou culpa. Ou seja, cristaliza a indenização dependente de apuração subjetiva da responsabilidade. Todavia, interpreta-se no sentido de que o art. 7º apenas assegura as garantias mínimas aos trabalhadores, o que não impede a melhoria de sua situação pela legislação infraconstitucional, como se verá adiante na análise do Recurso Extraordinário 828.040 pelo STF. É o que ocorre no caso do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que torna objetiva a responsabilidade em caso de desenvolvimento de atividade de risco.

Em termos de legislação trabalhista, também é possível extrair do art. 2º da CLT a cláusula de assunção dos riscos pelo empregador: "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". Ressalta-se que os arts. 186 e 927 do Código Civil se aplicam à seara trabalhista, nos termos do art. 8º da CLT, em seu parágrafo primeiro, que dispõe que o direito comum é fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

O próprio art. 225 da CR/1988 garante o direito ao meio ambiente equilibrado, abrangido o do trabalho, em interpretação conjugada com o art. 200, inciso VIII, que determina, como atribuição do SUS a colaboração na proteção do meio ambiente, nele incluído o laboral. Importante citar, ainda, especificamente em casos de danos à saúde e segurança do trabalhador, que a Lei 8.213/91, no parágrafo primeiro do art. 19, estabelece que "a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador". Da mesma forma, ressalta-se o art. 157 da CLT.

A responsabilização, assim, se torna um mecanismo de prevenção, além de reparação, que é sua função clássica[207]. Ao confrontar o empregador com a possibilidade de condenação em caso da ocorrência de danos ao trabalhador, o Direito o estimula a adotar medidas de segurança mais rigorosas, visando a impedir a sua ocorrência.

---

[205] FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. *Rev. TST*, Brasília, vol. 76, n. 1, jan/mar 2010. Disponível em: https://www.dpd.ufv.br/wp-content/uploads/2020/05/Bibiografia-DIR-313.pdf. Acesso em: 28 dez. 2024.

[206] CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

[207] FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. *Rev. TST*, Brasília, vol. 76, n. 1, jan/mar 2010. Disponível em: https://www.dpd.ufv.br/wp-content/uploads/2020/05/Bibiografia-DIR-313.pdf. Acesso em: 28 dez. 2024.

A reparação dos danos é uma das funções da responsabilidade civil, além da função punitiva e preventiva. No contexto trabalhista, essa reparação vai além do simples pagamento de uma indenização: ela visa a restaurar o equilíbrio entre as partes, especialmente em um cenário de desigualdade estrutural entre empregador e empregado. A responsabilidade civil trabalhista reconhece a posição de vulnerabilidade do trabalhador e age como uma ferramenta de justiça social, ao garantir que os danos sofridos sejam efetivamente compensados.

Conforme argumenta Antunes, a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo intensifica as relações de poder, e desse modo a responsabilidade civil deve ser vista como uma das respostas jurídicas a esta situação desigual, mormente a responsabilização objetiva, como visto.[208] Ao obrigar o empregador a reparar danos causados por falhas em garantir a segurança do ambiente de trabalho, a responsabilidade civil se afirma, também, como um mecanismo de proteção contra a precarização das relações laborais.

Além de medida protetiva ou punitiva, o instituto pode ser encarado, também, como mecanismo de proteção social. Por meio da responsabilidade, o Direito do Trabalho realiza a sua função protetiva, e assim contribui para a realização da justiça social.

O modo como os julgadores decidem os casos é de extrema relevância, no pensamento de Ronald Dworkin. Segundo o autor, "a diferença entre a dignidade e a ruína pode depender de um simples argumento que talvez não fosse tão poderoso aos olhos de outro juiz"[209]. Além disso, acrescenta que muitas vezes uma decisão judicial afeta muito mais a sociedade do que uma norma que provenha do legislativo: a lei muitas vezes se torna aquilo que o juiz afirma que ela é. Os julgadores criam um novo direito toda vez que decidem um caso importante.[210]

Em julgamento paradigmático realizado em 12/03/2020, o plenário do STF analisou o Recurso Extraordinário 828.040, do Distrito Federal. O Recurso foi enquadrado no tema 932 – "Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho". Sob relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, cristalizou-se o entendimento de que o art. 7º, XVIII, da CR/1988, apenas estabelece um mínimo protetivo ao trabalhador, que não impede sua ampliação por legislação ordinária – em consonância com a hierarquia das fontes do Direito do Trabalho, e com o próprio *caput* do dispositivo.

O caso envolvia um vigilante que realizava transporte de valores em um supermercado, e que sofreu transtornos psicológicos após ser vítima de um assalto durante o trabalho, e buscava indenização pelos danos por ele suportados. A empresa empregadora afirmava, em defesa,

---

[208] ANTUNES, Ricardo. *Capitalismo pandêmico*. São Paulo: Boitempo, 2022.
[209] DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1999. p. 3.
[210] DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

que não poderia ser responsabilizada, pois teria adotado todas as medidas possíveis para garantir a segurança do trabalhador – ou seja, não haveria culpa da empregadora.

Em seu voto como Relator, o Min Alexandre de Moraes aduz que a natureza da atividade é que deve ser considerada como sendo de risco, ou não, e não o risco momentâneo a que porventura é submetido um trabalhador. Exemplifica no sentido de que um roubo à mão armada em um templo budista é um risco excepcional, não decorrente da própria atividade desenvolvida no local. Ao contrário, no caso analisado, a atividade de vigilante em transporte de valores tem um risco inerente ao seu exercício, habitual. Ou seja, segundo o Ministro, o que deve ser analisado não é o evento em que ocorreu o dano, mas a atividade em si, rotineiramente exercida.

Mais à frente, em seu voto, o Ministro continua em seu exemplo. Caso, no assalto que ocorreu na reclamada no caso concreto, um dos clientes do supermercado tivesse sido atingido, a responsabilidade seria objetiva. Logo, incoerente do ponto de vista sistêmico que o trabalhador tivesse que demonstrar dolo e culpa, em tratamento mais gravoso.

Ainda é salientado pelo Ministro Alexandre de Moraes, expressamente, que "aqui, aplica-se a teoria do risco criado, jamais a teoria do risco integral". Tal entendimento proferido em sede de julgamento de repercussão geral pelo STF cria importantes balizas para a utilização das teorias do risco nos processos decisórios, em seara trabalhista. Conforme já mencionado, a teoria do risco integral é a mais abrangente das teorias do risco, exigindo apenas a ocorrência do dano para a indenização.

Dessa forma, pode-se sintetizar que o TST vem reconhecendo a responsabilidade objetiva do empregador, fundada no risco, em especial utilizando-se das teorias do risco criado e do risco proveito. Em muitos julgados, não se especifica qual das teorias do risco se está utilizando. Como embasamento legal, as decisões citam em sua maioria os dispositivos que tratam das obrigações patronais em relação à saúde e segurança no meio ambiente laboral, e o parágrafo único do art. 927 do Código Civil.

O entendimento do TST, embora ampliativo em relação ao julgamento do STF no RE 828.040 no que tange à aplicação da teoria do risco proveito, visa a proteção do trabalhador. Tal objetivo é alcançado ao considerar a responsabilidade objetiva do empregador em diversos casos em que a atividade habitualmente exercida é considerada como sendo de maior risco à saúde e segurança do empregado.

Em relação à COVID-19, o exemplo mais claro a ser citado de possível aplicação da teoria do risco seriam os trabalhadores da área da saúde, que se encontram particularmente mais expostos ao contágio de diversas doenças virais. Todavia, toda atividade exercida em aglomerações pode gerar alta exposição, como é o caso dos motoristas e trocadores de ônibus coletivos,

certos modelos de trabalho fabril, e até mesmo trabalhadores em call centers. A caracterização da COVID-19 como doença ocupacional enfrenta, principalmente, dificuldades na análise do nexo causal entre o contágio e o exercício do labor.

Afirma Oliveira, sobre o tema, que:

> [...] determinadas profissões pela sua natureza ampliam as possibilidades de contágio. O exemplo mais evidente recai sobre os que atuam no setor de saúde e nas atividades correlatas. Em todos os passos e etapas desde os exames, o diagnóstico, passando pelo tratamento, a internação e, em alguns casos, até depois do óbito há profissionais envolvidos, que ficam mais expostos aos riscos de contaminação, mesmo com a adoção de todos os cuidados preventivos.[211]

Porém, na maioria dos casos, será impossível precisar, mesmo mediante análise pericial, exatamente onde o obreiro contraiu a doença, em especial no auge do período pandêmico, de transmissão comunitária.

Analisou-se nesse trecho uma das bases para aplicação da jurisprudência trabalhista em relação à doença ocupacional: a responsabilidade civil do empregador em relação aos danos sofridos pelo empregado. A seguir, se abordará o nexo de causalidade necessário para a responsabilização do empregador.

5.4 Doença ocupacional e COVID-19: o nexo causal no ambiente de trabalho e a prova da contaminação

Na pesquisa jurisprudencial realizada no âmbito do TRT-3, conforme metodologia exposta no capítulo 3, foram encontrados pedidos de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional. Ou seja, trabalhadores que demandaram judicialmente expondo que teriam contraído a doença no trabalho ou em função do trabalho realizado. A partir desse reconhecimento, há uma série de pedidos que podem ser realizados pelo trabalhador: indenização por danos morais, ou materiais, pensionamento em caso de falecimento de trabalhador, etc.

Todavia, ressalta Oliveira que o mero contágio, por si só, não enseja reparação, em geral, sendo que "o que cabe indenizar é o prejuízo material ou extrapatrimonial que a doença provocou pela perda ou redução da capacidade de trabalho, de forma permanente ou temporária, total ou parcial"[212]. Neste sentido, afirma que a investigação do nexo causal deve abranger o adoecimento e os danos causados.

---

[211] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 707.

[212] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 705.

As repercussões do reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional não se encerram nos pedidos acima citados. Na forma descrita por Sebastiao Geraldo de Oliveira[213], além das indenizações por responsabilidade civil em face do empregador, o empregado poderá postular a integralidade do salário benefício se se aposentar por incapacidade permanente, haverá repercussão no valor da fração inicial da pensão por morte, a vítima poderá continuar recebendo depósitos de FGTS durante o afastamento, gerará a garantia provisória de emprego pelo prazo de 12 meses após cessação do auxílio-doença acidentário, será dispensada a carência para obtenção de benefícios da Previdência Social, aumentada a alíquota do seguro acidente do trabalho pago pelo empregador, poderá haver repercussão criminal, lavratura de auto de infração pela Inspeção do Trabalho, e ajuizamento de ação regressiva da Previdência em face do empregador.

Essa série de consequências, muitas delas gravosas para o empregador, faz com que não seja do interesse do patronato a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e o reconhecimento da COVID-19 de natureza ocupacional[214]. Existem casos, também, em que a caracterização será duvidosa, e se buscará o reconhecimento judicial.

No caso das reclamatórias trabalhistas analisadas, o dano ocorre pelo contágio pela COVID-19, gerando repercussões múltiplas à saúde e mesmo a morte. Todavia, deverá ser analisado o nexo de causalidade criteriosamente, tendo em vista a dificuldade de precisar o momento e local do contágio, considerando que os sintomas podem aparecer até 14 dias após a exposição viral, e mesmo tendo em conta a transmissão comunitária.[215]

Quanto à culpa, há de se verificar se a atividade normalmente desenvolvida pelo empregador apresenta exposição habitual a risco especial, que implique ao trabalhador ônus maior que o ordinário, nos termos do Tema 932, julgado pelo STF em 2019, caracterizando assim a responsabilidade objetiva. Assim, sendo exercida atividade de risco especial pelo obreiro, com maior probabilidade de contágio, a responsabilidade poderá ser considerada objetiva pelo julgador.[216]

---

[213] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *As novas relações de trabalho e o futuro do direito do trabalho*: novidades derivadas da pandemia de covid-19 e da crise de 2020. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

[214] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *As novas relações de trabalho e o futuro do direito do trabalho*: novidades derivadas da pandemia de covid-19 e da crise de 2020. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

[215] BRASIL. Ministério da Saúde. *Novo coronavírus (COVID-19):* informações básicas. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/novo-coronavirus-covid-19-informacoes-basicas. Acesso em: 28 dez. 2024.

[216] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 721.

Embora, no capítulo 4, tenha se tratado dos pedidos encontrados na pesquisa jurisprudencial realizada, optou-se por estudar a COVID-19 como doença ocupacional em um capítulo à parte. Isso já que o pedido é de complexidade relevante, e enseja diversas discussões, conforme já se enfrentou neste capítulo até o momento, nos tópicos anteriores: saúde e segurança do trabalhado, prevenção, responsabilidade, nexo causal (ora tratado) e reparação dos danos (tema do próximo tópico).

Conforme o art. 20 da Lei 8.213/91, já mencionado anteriormente, a doença do trabalho é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho. Esta relação consta do Anexo II do Decreto 3.048/99, que relaciona inúmeras doenças que se categorizam em quatorze grupos.

Destes grupos, para o interesse desse trabalho, se destacam as doenças infecciosas e parasitárias relacionadas com o trabalho, constantes da lista B do referido Anexo II. Uma das doenças que consta do referido texto legal é a dengue, sendo o fator de risco a exposição ocupacional ao mosquito Aedes aegypti, "principalmente em áreas endêmicas".

Conforme Melo, a relação de doenças já reconhecidas como ocupacionais é de extrema importância, já que "evita uma série de discussões e conflitos" tanto no âmbito judicial quanto no administrativo.[217] Ainda, a própria lei 8.213/91 estabelece que o rol de doenças ali listado é apenas exemplificativo: o parágrafo 2º do art. 20 aduz que, caso a doença não incluída na relação resulte das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacione diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Na forma disposta por Mousinho, qualquer doença pode ser relacionada ao trabalho, ainda que atinja toda a comunidade, com fundamento no citado parágrafo 2º do art. 20 da lei 8.213/91[218]. Tanto é que a dengue e a Chikungunya são consideradas doenças do trabalho na lista fornecida pelo Ministério da Previdência Social, no art. 20, parágrafo 1º, alínea "d", e na lista do Ministério da Saúde, na Portaria 264/20. Portanto, o fato de um patógeno ser externo ao labor, ou mesmo de transmissão na comunidade, não significa que este não seja passível de ser definido como doença do trabalho.

---

[217] MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.

[218] MOUSINHO, Ileana Neiva. O diálogo das Normas Regulamentadoras e saúde e segurança do trabalho com a legislação sanitária: uma realidade iniciada na pandemia e que deve ser aperfeiçoada. In: DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos; COSTA, Adriene Domingues; RODRIGUES, Bruno Alves; FREM-PONG, Dickson Ansah Ribeiro (Coord.). *Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho*: percursos para a efetividade do trabalho decente: estudos Enamat. Brasília, DF: Enamat, 2023. v. 2.

Continua Melo, aduzindo que a doença do trabalho requer que o empregado demonstre que a adquiriu e desenvolveu em função do serviço prestado. Ou seja, a demonstração do nexo etiológico da doença com o trabalho. Há que se distinguir, porém: trata-se do nexo de causalidade, e não demonstração de culpa. De acordo com o autor: "uma coisa é a demonstração do nexo de causalidade entre o ato e o dano; outra é comprovação de culpa pelo acidente ou pela doença ocupacional"[219].

E ainda em acréscimo de Mousinho[220], os dados epidemiológicos devem ser considerados para identificação do nexo entre a doença e o trabalho, sendo que não é possível afirmar, *a priori*, que um determinado agravo não tem natureza ocupacional, sem que se verifique a forma de sua difusão no ambiente de trabalho, já que as condições ambientais de labor podem ser propiciadoras do contágio. Isso, a autora ressalta, mesmo quando as patologias são transmissíveis pelo ar ou por contato cutâneo.

A infecção pelo novo coronavírus pode se dar no ambiente de trabalho entre profissionais da saúde e seus pacientes, professores e seus alunos, motoristas e cobradores de transporte público e seus passageiros, entre tantos outros. O ambiente de trabalho é propício para contaminação, por sua tendência às aglomerações, contato com superfícies e ferramentas multiplamente utilizadas e contato interpessoal. Ainda, deve ser prioritário na atenção à saúde, pois o trabalhador infectado transporta o vírus para seus familiares e para demais ambientes laborais, em verdadeiro efeito cascata. Neste sentido, Zimmermann:

> [...] diante da dificuldade inerente à doença pandêmica para provar o nexo causal de modo taxativo, é certo que, no caso da Covid-19, o que será preciso provar será a existência de fortes indícios ou o não afastamento do nexo causal do agravo com o trabalho, ou seja, que o trabalhador não teve contatos domiciliares ou comunitários com pessoas sintomáticas ou positivadas cronologicamente compatíveis e que as condições em que o trabalho era executado e/ou que o ambiente e/ou a natureza do trabalho impuseram a exposição ou contato direto com o vírus (havia pessoas sintomáticas ou positivadas no ambiente de trabalho e o plano de contingenciamento da empresa não foi suficientemente robusto e eficaz para impedir o ingresso de pessoas doentes e/ou que outros trabalhadores tivessem contato próximo com elas a ponto de permitir o contágio). Nesse cenário, tem-se estabelecida a relação direta exigida pelo art. 20, §

[219] MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 73.

[220] MOUSINHO, Ileana Neiva. O diálogo das Normas Regulamentadoras e saúde e segurança do trabalho com a legislação sanitária: uma realidade iniciada na pandemia e que deve ser aperfeiçoada. In: DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos; COSTA, Adriene Domingues; RODRIGUES, Bruno Alves; FREM-PONG, Dickson Ansah Ribeiro (Coord.). *Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho*: percursos para a efetividade do trabalho decente: estudos Enamat. Brasília, DF: Enamat, 2023. v. 2.

> 1º, "d", parte final, art. 20, § 2º e art. 21, inciso III da Lei nº 8.213/91 e o reconhecimento da doença ocupacional, com a consequente emissão da CAT, é medida que se impõe.[221]

Em consonância, Sebastião Geraldo de Oliveira[222] aduz que há grande dificuldade em precisar a circunstância exata do contágio, considerando que "os sintomas poderão aparecer até 14 dias depois a exposição ao vírus". O doutrinador continua: "em razão do estágio de transmissão comunitária da COVID-19 o contágio pode ter ocorrido no local de trabalho, no transporte público ou particular, no elevador, na própria residência da vítima"[223], e continua elencando diversas situações propiciadoras do contato entre pessoas, e, assim, da transmissão da doença.

Com o advento da pandemia do novo coronavírus, no âmbito legislativo, destacaram-se as Medidas Provisórias 927 e 936. A MP 927, em seu art. 29, estabelecia que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Ou seja, o ônus de comprovar a existência do nexo causal seria do empregado, havendo presunção de que a doença não seria ocupacional. Subtendia-se que a intenção do legislador seria não sobrecarregar a previdência com o pagamento de diversos benefícios de natureza acidentária derivados da COVID-19[224]. Logo após a publicação da MP 927, partidos políticos e confederações sindicais postularam a inconstitucionalidade do dispositivo, via ADI. O STF, em 29 de abril de 2020, suspendeu a eficácia do referido artigo, no julgamento das ADIs n. 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354[225].

O julgamento aconteceu em 29/04/2020, em plenário virtual. De acordo com a divergência aberta pelo Min. Alexandre de Moraes, a regra do art. 29 da MP 927 escaparia à finalidade da medida emergencial, que era de preservar os vínculos empregatícios e possibilitar a sobrevivência de milhares de empresas. De acordo com ele, o art. 29, ao prever que os casos de COVID-19 não seriam ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo de causalidade,

---

[221] ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. *A COVID-19 nos ambientes de trabalho e a possibilidade do enquadramento como doença ocupacional para fins de emissão de CAT*. Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://www.prt1.mpt.mp.br/images/arquivos/informe_se/artigos/Covid-19_relacionada_ao_trabalho.pdf. Acesso em: 28 dez. 2024.

[222] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 703.

[223] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022. p. 705.

[224] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *As novas relações de trabalho e o futuro do direito do trabalho*: novidades derivadas da pandemia de covid-19 e da crise de 2020. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

[225] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIs n. 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354. Relator: Min. Marco Aurélio. Redator do acórdão: Min. Alexandre de Moraes. Data de publicação: DJE 12 nov. 2020. Ata n. 192/2020. DJE n. 270, divulgado em 11 nov. 2020.

ofenderia os direitos de trabalhadores de atividades essenciais, que se exporiam aos riscos de contaminação no exercício do labor.

Nas palavras do Min. Edson Fachin, em seu voto:

> [...] exigir-se que o ônus probatório seja do empregado, diante da infecção e adoecimento pelo novo coronavírus, não se revela como medida adequada e necessária à redução dos riscos dos trabalhadores quanto à doença deflagrada pelo novo coronavírus. Se o constituinte de 1988 reconheceu a redução de riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental social do trabalhador brasileiro, obrigando que os empregadores cumpram normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, certamente ele previu que o empregador deveria responsabilizar-se por doenças adquiridas no ambiente e/ou em virtude da atividade laboral. A previsão de responsabilidade subjetiva parece uma via adequada a justificar a responsabilização no caso das enfermidades decorrentes de infecção pelo novo coronavírus, de forma que se o empregador não cumprir as orientações, recomendações e medidas obrigatórias das autoridades brasileiras para enfrentar a pandemia pelo novo coronavírus, deverá ser responsabilizado. Assim, o ônus de comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ou por causa do trabalho deve ser do empregador, e, não, do empregado, como estabelece a norma impugnada.

Pode-se extrair do resultado do referido julgamento que não se pode imputar ao trabalhador, de forma desproporcional, pesado ônus probatório de nexo de causalidade em relação a doença ocupacional em tempos de pandemia.[226] O entendimento torna claro que, sendo dever do empregador a proteção da saúde do empregado e a higiene no ambiente laboral, seria do patrão a atribuição de comprovar que tomou todas as medidas cabíveis ao enfrentamento da COVID-19, e assim não submeteu seus empregados a risco excepcional. Nos termos do preconizado por Manoel Teixeira Filho[227], o encargo probatório incumbe a quem a existência do fato aproveite, e por isso, o empregador deverá demonstrar a proteção ao trabalhador.

A referida MP 927/2020 teve sua vigência encerrada, e não foi convertida em lei. No entanto, o entendimento do STF sobre o tema o nexo de causalidade deve ser considerado, mesmo após o encerramento da vigência, pois de extrema relevância para a interpretação de inúmeras ações trabalhistas sobre o tema. O entendimento é coerente com todo o sistema de provas judiciais, conforme já exposto.

Desse modo, em reclamatória que visa indenização por acidente do trabalho, cabe ao empregador o ônus de demonstrar que cumpriu todas as obrigações legais a ele impostas em

---

[226] SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A Covid-19 como doença ocupacional: nexo causal e concasual. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 23-36, jul./dez. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179978. Acesso em: 15 out. 2024.

[227] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A prova no processo do trabalho*. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2003. p. 120.

termos de saúde e segurança de seus empregados.[228] Nessa esteira, em regra, o ônus já pertence ao empregador, na forma do art. 818 da CLT, já que o contágio pela COVID-19 é o fato constitutivo do direito (inciso I), sendo dever do empregador comprovar a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante (inciso II).

Mais à frente, na análise dos casos práticos, destacar-se-á o que os julgadores entenderam por relevante em termos da análise probatória, ou seja, o que foi considerado suficiente para comprovar que foram tomadas todas as medidas de segurança, e assim afastar a possibilidade de contágio do trabalhador no local de labor.

Acrescentem-se à discussão as importantes Notas Técnicas expedidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Ministério da Economia. De acordo com a NT n. 20/2020 do MPT[229], "a COVID-19 pode ser considerada doença do trabalho quando a contaminação do(a) trabalhador(a) pelo SARS-CoV-2 ocorrer em decorrência das condições especiais de trabalho, nos termos do §2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91".

Desse modo, a NT n. 20/2020 do MPT prevê que os médicos do trabalho deverão solicitar à empresa a emissão de CAT, ainda que haja apenas suspeita de nexo de causalidade com o trabalho. A determinação da emissão da CAT mesmo em caso de suspeita diagnóstica já era prevista no art. 169 da CLT.[230] Dados divulgados pelo MPT demonstram que:

> Entre 2020 e 2021, em dois anos de pandemia, foram registradas 33 mil CATs e 163 mil afastamentos com casos de Covid-19. Entre as ocupações mais frequentemente informadas nas comunicações estão: técnicos de enfermagem (35%); enfermeiros (12%); auxiliares de enfermagem (5%); faxineiros (3%) e auxiliares de escritório (3%). Quanto aos afastamentos, as ocupações mais atingidas no biênio foram a de faxineiros (5%), vendedores de comércio varejista (4%), alimentadores de linha de produção (4%), auxiliares de escritório em geral (3%) e motoristas de caminhão (3%)[231].

Já a NT SEI n. 56376/2020 do Ministério da Economia estabelece que:

> [...] à luz das disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a COVID-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando

---

[228] MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.

[229] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). *Nota técnica nº 20/GT Covid-19*: medidas de proteção ao trabalho durante a pandemia de Covid-19. Revisão de 11 de dezembro de 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-20-gt-covid-19-mpt-revisao-11-12-2020-5.pdf. Acesso em: 21 dez. 2024

[230] Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

[231] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). *Acidentes de trabalho e mortes acidentárias voltam a crescer em 2021*. Disponível em: https://prt2.mpt.mp.br/964-acidentes-de-trabalho-e-mortes-acidentarias-voltam-a-crescer-em-2021. Acesso em: 21 dez. 2024.

> a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei nº 8.213, de 1991).

O artigo 20 da Lei nº 8.213/91, referenciado no trecho acima citado, exclui expressamente, em seu parágrafo primeiro, as doenças endêmicas (ou, em nosso acréscimo, pandêmicas) do conceito de doença do trabalho "salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho". Dessa forma, em interpretação do dispositivo legal, a COVID-19 apenas poderia ser considerada como doença ocupacional caso provada a exposição em razão da natureza do trabalho.

Elucida Oliveira[232] que a COVID-19, quando relacionada ao trabalho, pode ser classificada como doença profissional, ou como doença do trabalho. Será profissional quando produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, e será doença do trabalho quando adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho foi realizado, definições que seguem a redação da Lei 8.213/91.

Ainda segundo o autor, a COVID-19 será enquadrada como doença ocupacional, com presunção de nexo causal, nas "atividades que expõem ao maior risco de contágio, especialmente daqueles trabalhadores que atuam de alguma forma no diagnóstico, socorro, transporte, tratamento, atividades diversas de apoio e funeral das vítimas"[233]. Quando houver evidência da maior exposição ao risco de contágio, desse modo, a COVID-19 será doença profissional – doença ocupacional típica.

Por outro lado, mesmo empregados que atuem com menor exposição ao risco, ou com risco menos óbvio, também sofrerão possível contaminação no trabalho. Segundo Oliveira, haverá natureza ocupacional quando a atividade é executada em "condições singulares", e cita como exemplos, "sem os cuidados, orientações e treinamentos necessários, bem como pela insuficiência do fornecimento e reposição dos equipamentos de proteção individual adequados"[234]. Nesse caso, a doença será do trabalho, doença ocupacional atípica.

---

[232] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *As novas relações de trabalho e o futuro do direito do trabalho*: novidades derivadas da pandemia de covid-19 e da crise de 2020. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

[233] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *As novas relações de trabalho e o futuro do direito do trabalho*: novidades derivadas da pandemia de covid-19 e da crise de 2020. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

[234] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *As novas relações de trabalho e o futuro do direito do trabalho*: novidades derivadas da pandemia de covid-19 e da crise de 2020. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

O estabelecimento da COVID-19 como doença do trabalho no curso de uma reclamatória trabalhista, muitas vezes, passará por análise de prova pericial a ser realizada por médico do trabalho ou engenheiro do trabalho. Embora não seja obrigatória, a prova técnica confere maior embasamento ao Juiz do Trabalho, que não tem domínio da medicina ou da engenharia. Nesse caso, o perito estabelecerá a existência, ou não, do nexo de causalidade entre a doença e o trabalho.

A Resolução n. 2.323/22 do Conselho Federal de Medicina, que dispõe sobre normas especificas para médicos que atendem o trabalhador, estabelece o procedimento a ser adotado por perito médico ao analisar o nexo causal, em seu art. 2º:

> Art. 2º Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico presencial (físico e mental), de relatórios e de exames complementares, é dever do médico considerar:
> I –A história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
> II –O estudo do local de trabalho;
> III –O estudo da organização do trabalho;
> IV –Os dados epidemiológicos;
> V –A literatura científica;
> VI –A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes;
> VII –A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
> VIII –O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
> IX –Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.
> Parágrafo único. Ao médico assistente é vedado determinar nexo causal entre doença e trabalho sem observar o contido neste artigo e seus incisos.

É importante, nesse ponto, ressaltar que o Juiz não está obrigado a seguir o resultado do laudo pericial, na forma do art. 479 do CPC. Todavia, não levando em consideração as conclusões do laudo, deverá indicar em suas decisões os motivos para tal, conforme art. 371, indicando as razões do seu convencimento. Os dispositivos citados são espelho do princípio do livre convencimento motivado, ou seja, o juiz, baseando-se na prova dos autos, formará sua convicção jurídica quanto aos fatos trazidos ao seu conhecimento[235]. As conclusões do laudo são o parecer do perito, e não constrangem o juiz ao seu acatamento, todavia, por óbvio, se a prova pericial foi deferida é porque se trata de matéria sobre a qual o julgador não detém conhecimento técnico

[235] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A prova no processo do trabalho*. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2003. p. 410.

o suficiente para perfeita apreciação da matéria – e por isso a motivação para sua desconsideração deve ser suficiente[236].

Melo acrescenta que devem ser analisadas todas as causas dos acidentes do trabalho, ou seja, o que denomina "árvore de causas"[237]. Seu entendimento pode ser ampliado também para as doenças do trabalho, em aplicação do art. 20 da Lei 8.213/91, que os equipara. Dessa forma, afirma que é preciso que se examine em quais circunstâncias ocorreu o evento; se houve entrega e fiscalização do uso de EPI; qual ritmo de trabalho e exigências de produção; se o trabalhador estava em sobrejornada; se havia algum tipo de pressão psicológica; se estava cumprimento aviso prévio, entre outras várias situações que o autor elenca.

Desse modo, a análise do nexo de causalidade entre a doença e o trabalho não é tarefa simples nem matemática. Há pormenores e sutilezas que devem ser levadas em consideração pelo perito e pelo julgador para que se estabeleça uma conclusão fiel à realidade. Especificamente no caso da COVID-19, a análise é ainda mais intrincada, considerando o contexto pandêmico e a transmissão comunitária da doença, o que torna extremamente complexa a conclusão pela contaminação no labor. Muitas vezes a conclusão levará em conta a probabilidade, mais do que a certeza absoluta.

Há que se ressaltar, ainda, que o enquadramento da doença como ocupacional, ou não, perante o INSS prescinde do elemento subjetivo da culpa.[238] Do mesmo modo, para a Previdência Social é irrelevante perquirir sobre alegações de caso fortuito, ato de terceiro ou força maior.

Teixeira Filho conceitua presunção como a "inferência que se extrai de um fato conhecido para se admitir como verdadeira a existência de um outro ignorado"[239]. Já o indício, segundo o mesmo autor, se caracterizará pelas "circunstâncias conhecidas que autorizam, por um processo indutivo, a concluir-se a existência de outras circunstâncias"[240]. Em muitos casos, não haverá a prova cabal de que a contaminação do obreiro se deu no trabalho, ou em função do trabalho, e por isso o julgador terá que utilizar-se de presunções e indícios para chegar à conclusão pelo deferimento ou não do pleiteado.

---

[236] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A prova no processo do trabalho*. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2003.p. 411.

[237] MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.

[238] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *As novas relações de trabalho e o futuro do direito do trabalho*: novidades derivadas da pandemia de covid-19 e da crise de 2020. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

[239] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A prova no processo do trabalho*. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2003. p. 426.

[240] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A prova no processo do trabalho*. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2003. p. 427.

Em regra, a convicção do magistrado se dá pela constatação direta dos fatos, mas, em alguns casos, sendo a prova impossível ou muito difícil, o julgado deverá utilizar-se de um raciocínio indireto para chegar ao pronunciamento judicial, do qual não pode se escusar, na forma do art. 5º, XXXV, da CR/1988. Desse modo, assumindo o Estado a função jurisdicional, assumiu também o dever de prestar a jurisdição em qualquer hipótese[241], tomando uma decisão fundamentada.

Conforme preconiza Melo, apenas se considerará exonerada a responsabilidade caso se comprove que o empregador não concorreu de nenhuma forma para o evento danoso.[242] O autor elenca os seguintes requisitos para que não haja responsabilização: a) o fato deve ser necessário; b) o fato deve ser superveniente e inevitável; e c) o fato deve ser irresistível, fora do alcance do poder humano. Muitas vezes, a força maior foi alegada como excludente em casos de contaminação do trabalhador, justamente pela pandemia se tratar de fato inevitável e irresistível, fora do controle do empregador. No entanto, há que se perquirir, mesmo nesse caso, se foram tomadas todas as medidas de segurança pertinentes, e o tipo de atividade em que o empregado laborava,

Assim, o reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional exige uma investigação detalhada do nexo de causalidade entre o trabalho e a doença, muitas vezes amparada por laudos periciais, dados epidemiológicos e presunções jurídicas. A decisão do STF sobre a inconstitucionalidade do art. 29 da Medida Provisória 927/2020 reforçou o entendimento de que o ônus de comprovação do cumprimento das normas de segurança e saúde no ambiente de trabalho recai sobre o empregador, protegendo direitos fundamentais dos trabalhadores.

O reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional pode gerar implicações jurídicas e financeiras significativas para as empresas, incluindo aumento de alíquotas de seguro, indenizações e estabilidade no emprego para trabalhadores afetados. Esse cenário torna evidente a necessidade de adoção rigorosa de medidas preventivas e de cumprimento das normas de saúde ocupacional, visando minimizar os riscos de contaminação e os impactos jurídicos decorrentes.

A pandemia trouxe novos desafios à compreensão da relação entre trabalho e saúde, exigindo do Poder Judiciário, empregadores e trabalhadores uma constante adaptação às nor-

---

[241] KOATZ, Rafael Lorenzo-Fernandez. A proibição do non-liquet e o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional. *RDA – Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 270, p. 171-205, set./dez. 2015. Disponível em https://periodicos.fgv.br/rda/article/download/58741/57534/125105. Acesso em: 21 dez. 2024.

[242] MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.

mas e à realidade pandêmica. A COVID-19 como doença ocupacional exemplifica a complexidade desse cenário e a necessidade de aprofundamento das discussões sobre o tema no âmbito jurídico e social. A seguir, ver-se-á como, em casos concretos, o TRT-3 e o TST decidiram em relação ao enquadramento da COVID-19 em relação ao trabalho.

5.5 Entendimento dos Tribunais sobre a COVID-19 como doença ocupacional: perspectivas do TRT-3 e do TST

Na pesquisa realizada perante o TRT-3, na forma da metodologia exposta no capítulo 3, foram colhidas 26 decisões que tratavam da COVID-19 como doença potencialmente ocupacional.

No primeiro período (11/03/2020 a 10/03/2021), apenas um processo, dentre os analisados, pleiteou a caracterização da COVID-19 como doença ocupacional, totalizando 2% dos pleitos analisados. Trata-se da reclamatória 0010906-27.2020.5.03.0103[243], na qual o reconhecimento foi indeferido.

Já no segundo período (11/03/2021 a 10/03/2022), foram encontrados na busca cinco processos com o pedido de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional, todos rejeitados em primeira instância. O pedido representou a fração de 4,3% dos pedidos encontrados, naquele lapso temporal.

O terceiro período (11/03/2022 a 10/03/2023) foi o mais profícuo em termos de pedidos envolvendo a caracterização da COVID-19 como doença ocupacional. Foram 18 sentenças que analisaram o tema, sendo que, em quatro delas, o pedido do trabalhador encontrou êxito. O total de 18 sentenças correspondeu a 11,3% dos pedidos encontrados nesse período.

Já no quarto e derradeiro período (11/03/2023 a 10/07/2023), foram encontradas 3 sentenças que tratavam do pedido, sendo deferida a caracterização como doença ocupacional em uma delas. O total das sentenças que tratavam desse tema correspondeu a 5,1% daquela amostra.

A primeira sentença encontrada na pesquisa sobre o tema, e a única desse assunto no primeiro período, foi a reclamatória 0010906-27.2020.5.03.0103. A reclamatória foi emblemática na análise do pedido, tanto nos argumentos de primeiro grau, que consideraram improcedente o pedido, quanto no segundo, quando o resultado foi revertido, e por isso será detalhadamente exposta.

---

[243] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010906-27.2020.5.03.0103*; Disponibilização: 10/02/2021; Órgão Julgador: 3ª Vara do Trabalho de Uberlândia; Juiz: João Rodrigues Filho.

Os autos tramitaram perante a 3ª Vara do Trabalho de Uberlândia. O autor, motorista de transporte rodoviário de cargas, foi acometido pela COVID-19, durante o contrato de trabalho, sendo internado durante a prestação de serviços, e permaneceu afastado por 17 dias. Assim que retornou, o empregado foi dispensado sem justa causa. O juiz do trabalho negou a caracterização como doença ocupacional, nos seguintes termos:

> É certo que nos 15 dias que antecederam a internação do autor, ele esteve a trabalho. Também é certo que tanto a empregadora, quanto a tomadora de serviços, comprovaram ter orientado o autor a respeito das medidas básicas de proteção e prevenção pessoal diante dos riscos de contaminação pelo vírus, bem como terem fornecido equipamentos de proteção pessoal, tais como máscaras e álcool em gel.
> [...] O reclamante laborava sozinho na direção do caminhão. Não há provas nos autos a respeito da necessidade de manter contato permanente com outros empregados em ambientes fechados ou que, por si só, aumentassem o risco de contaminação. As interações nas áreas de vivência da tomadora de serviços, quando existentes, se deram em ambiente aberto, com exigência dos protocolos de segurança, não sendo possível afirmar que o trabalho, por si só, tenha colaborado ou agravado o risco de adoecimento pelo reclamante.
> Como já dito, a enorme circulação do vírus e seu grande potencial de contaminação não permitem, no presente caso, sequer presumir que o trabalho, por si só, tenha sido o fator direto ou indireto na contaminação do autor.
> E nem se fale em omissão patronal pelo não afastamento do autor de suas atividades, uma vez que não há nos autos elementos que comprovem a alegação obreira de que a empregadora tivesse ciência a respeito de ele ser diabético, cardíaco e hipertenso.

Pelos motivos expostos, quais sejam, a adoção de medidas de segurança pela empregadora, o fato de o autor laborar sozinho no caminhão, e a transmissão comunitária do vírus, o julgador entendeu que não havia nexo de causalidade ente a doença e o trabalho, ou mesmo concausalidade.

Interposto Recurso Ordinário pelas partes, apreciado pela 1ª Turma do TRT-3[244]. Ao apreciar a matéria ora discutida, a relatora destaca:

> No caso de contaminação pelo novo coronavírus SARS Cov2, cumpre registrar que a Medida Provisória 927/2020 estabelecia em seu artigo 29 que "os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal".
> No entanto, o Supremo Tribunal Federal, em 29.04.2020, suspendeu a eficácia de dois artigos da referida medida provisória, incluindo o citado art. 29, o que, d.m.v. permite analisar eventual infecção pela covid-19 como sendo doença ocupacional.

[244] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010906-27.2020.5.03.0103* (ROT); Disponibilização: 01/06/2021, DEJT: 07/06/2021; Órgão Julgador: 1ª Turma do TRT-3; Relatora: Des. Maria Cecília Alves Pinto.

> Por certo, tal decisão não traz uma presunção automática de que todo empregado infectado pelo coronavírus tenha sofrido um acidente do trabalho (doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho), devendo cada hipótese ser analisada em particular.

Em análise diversa da realizada pelo juízo de primeira instância, todavia, observa a relatora que "é possível concluir que a contaminação e o início dos sintomas ocorreram durante a prestação de serviços". Justifica afirmando que o tempo de incubação da doença é de 1 a 14 dias, e que, de acordo com a OMS, normalmente fica em torno de 5 dias. Em análise do cartão de ponto, afirma que o autor estava viajando nos dias que antecederam o início dos sintomas, tanto é que foi internado durante a prestação de serviços.

Os julgadores da 1ª Turma do TRT-3, ainda, concluíram pela responsabilidade objetiva do empregador, no caso. Registra o inteiro teor do acórdão:

> *In casu*, o autor, laborando no transporte rodoviário, se expos ao risco acentuado de contágio para a infecção da Covid 19, o que atrai a incidência da responsabilidade objetiva. Conquanto o transporte de cargas esteja classificado como atividade essencial, no contexto de uma pandemia, por certo que os empregados que atuam na função do autor (motorista rodoviário) estão submetidos a risco maior do que o habitual para a o homem médio, não sendo possível a adoção de medidas de afastamento social que têm como objetivo diminuir o contágio, tais como suspensão do contrato de trabalho, a diminuição da carga horária ou o trabalho em "home office".
> Com efeito, a atividade desempenhada pelo autor na reclamada, como motorista [...], o expunha habitualmente ao risco de contrair a Covid-19, tendo em vista, por exemplo, a utilização de instalações sanitárias e chuveiros de uso coletivo.
> É notória a precariedade dos banheiros em muitos pontos de parada dos caminhoneiros, notadamente em tempos de pandemia, em que as medidas de higiene e limpeza devem ser intensificadas como forma de evitar a contaminação, mas, na maioria das vezes, tais medidas são negligenciadas.
> Além disso, o reclamante também se expunha ao risco de contágio nos intervalos de espera para carga e descarga do veículo, estando submetido a perigo maior do que aquele comum aos demais empregados da primeira reclamada que ocupavam funções diversas.

Ou seja, reconhecida a responsabilidade objetiva pelo risco aumentado do empregado no labor exercido no transporte rodoviário durante a pandemia. Em complemento, afirma categoricamente que "a infecção pelo coronavírus SARS Cov2 e o nexo de causalidade são presumidos do contexto de trabalho conforme acima descrito". Acrescenta que, mesmo que a responsabilidade, no caso, não fosse objetiva, estaria comprovada a culpa da ré, pois não teia seguido os protocolos de segurança recomendados pela OMS. O kit de EPI fornecido pela ré (2 máscaras e 1 frasco de álcool em gel, em maio de 2020) foi considerado insuficiente para proteção do obreiro. Reconheceu-se, por todo o exposto, a doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho.

Foi apresentado Recurso de Revista pela ré, inadmitido, e Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Os autos foram remetidos ao TST, onde foi negado seguimento ao agravo, por ausência de transcendência.

A reclamatória é especialmente relevante, pois observa-se a diversidade de argumentos para caracterização, ou não, da COVID-19 como doença ocupacional, sendo que em primeira instância, o julgador foi categórico no sentido da impossibilidade da prova do contágio no labor, e na segunda, com fundamentação nos mesmos fatos, se atingiu resultado totalmente diverso, inclusive com responsabilidade do empregado independente da análise da culpa.

Já no segundo período da pesquisa, como mencionado anteriormente, foram coletadas cinco sentenças que tratavam de pedidos de reconhecimento de COVID-19 como doença ocupacional. As cinco concluíram pela improcedência do pleito.

Em todas as sentenças, foi mencionada a dificuldade da comprovação do contágio pela COVID-19 no trabalho, em especial em período pandêmico, com transmissão comunitária. Houve, inclusive, um caso no qual o autor nem mesmo tinha realizado teste de COVID-19, tendo apenas atestado médico de gripe comum[245]. Também ocorreu um processo no qual o autor alegou contágio no trabalho, porém se encontrava afastado há meses do trabalho, por procedimento cirúrgico[246], e outro no qual o autor estava afastado por licença paternidade e outros atestados médicos, há 24 dias[247]. Em três, dos cinco processos, foi registrado em sentença que os empregadores implantaram medidas preventivas suficientes.

Dos cinco processos, em três houve recurso ordinário da matéria, e em apenas um dos processos desse período o resultado foi revertido em recurso ordinário. Trata-se dos autos 0010839-19.2020.5.03.0182[248], nos quais a autora era técnica de enfermagem, e argumenta que era exposta a risco acima do ordinário durante o labor, sem a necessária troca de EPIs que possibilitasse a segurança no labor. Afirma que usava a mesma máscara N-95 por período de até um mês. Realizada perícia médica, que concluiu que "o nexo causal entre a infecção por COVID19 e o trabalho é possível", e registra que "a reclamante recebia adequada proteção respiratória na época em que se contaminou".

---

[245] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010863-61.2020.5.03.0048*; Disponibilização: 09/04/2021; Órgão Julgador: Vara do Trabalho de Araxá; Juíza: Daniella Cristiane Rodrigues Ferreira.

[246] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0011094-61.2020.5.03.0057*; Disponibilização: 29/11/2021; Órgão Julgador: 1ª Vara do Trabalho de Divinópolis; Juiz: Anselmo Bosco Dos Santos.

[247] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010094-56.2021.5.03.0165*; Disponibilização: 10/09/2021; Órgão Julgador: 2ª Vara do Trabalho de Nova Lima; Juiz: Mauro Cesar Silva.

[248] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010839-19.2020.5.03.0182* (RORSum); Disponibilização: 06/05/2021, DEJT: 11/05/2021; Órgão Julgador: 8ª Turma do TRT-3; Relatora: Des. Marcelo Lamego Pertence.

A 8ª Turma do TRT concluiu que era indubitável que a autora se expunha ao risco de contaminação em proporção superior à média das pessoas, em razão do seu labor habitual em ambiente hospitalar. Citando a suspensão da eficácia do art. 29 da MP 927/2020 pelo TST, o relator conclui que "a COVID-19 que acometeu a autora consubstancia doença profissional". Ante ao risco acentuado enfrentado pela trabalhadora, afirma, ainda, que a responsabilidade, no caso, é objetiva. Acrescenta que o dano sofrido pela autora seria *in re ipsa*, ou seja, dispensa a prova. Arbitra a indenização por danos morais no importe de R$5.000,00. Não houve recurso da decisão.

Conforme mencionado, no terceiro período, foram encontradas 18 sentenças que tratavam da COVID-19 como doença ocupacional. A seguir, serão exemplificadas algumas das situações encontradas nas sentenças.

Nos autos 0010924-27.2021.5.03.0034[249], julgados pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano, os herdeiros de trabalhador falecido pleiteiam o reconhecimento da COVID-19, causa da morte, como doença ocupacional. Em sentença, o julgador reconhece que "pelo contexto dos fatos, delineado pela prova oral, presumível que o de cujus tenha se contaminado pelo colega de trabalho ou, pelo menos, ambos tenham contaminado durante a viagem" a trabalho. No entanto, mesmo assim, nega o caráter ocupacional, pois o de cujus não "trabalhava em local que o expunha diretamente ao contato do vírus, tal como empregados que laboram em hospitais e postos de saúde", teria sido o próprio trabalhador que teria sugerido a realização da viagem, afirmando que poderia realizá-la com segurança, e não havia mais impedimentos sanitários de deslocamento. Afirma, ainda, que foram tomadas todas as medidas de segurança pertinentes. Sendo assim, conclui pela inexistência de culpa, ainda que haja nexo de causalidade entre doença e labor.

Apresentado Recurso Ordinário, a 6ª Turma do TRT3 também registrou que não havia risco inerente à atividade (siderurgia), e por isso ausente a hipótese de responsabilização objetiva. Analisando a sequência de contaminações de colegas do de cujus e da sua própria esposa, o relator entendeu que "impossível afirmar com segurança que o contágio do de cujus tenha ocorrido por intermédio do colega de trabalho durante a viagem. Na verdade, não é possível precisar as circunstâncias e o momento em que se deu contágio"[250]. Por esse motivo, mantida a

[249] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010924-27.2021.5.03.0034*; Disponibilização: 06/06/2022; Órgão Julgador: 2ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano; Juiz: Matheus Martins de Mattos.

[250] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010924-27.2021.5.03.0034* (ROT); Disponibilização: 20/09/2022, DEJT: 26/09/2022; Órgão Julgador: 6ª Turma do TRT-3; Relator: Des. José Murilo de Morais.

sentença de origem. O Recurso para o TST não chegou a ter seu mérito analisado, em razão do necessário revolvimento de fatos e provas.

Já nos autos 0011597-48.2021.5.03.0057[251], apreciados pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Divinópolis, os herdeiros de trabalhado falecido conseguiram o reconhecimento de que a COVID-19 que acometeu o de cujus foi de natureza ocupacional. No caso, o falecido começou a apresentar sintomas em 19/04/2021, mas continuou prestando serviços até 23/04/2021, testou positivo em 24/01/2021, e faleceu em decorrência da doença em 23/05/2021.

O julgador de primeira instância concluiu que "o de cujus, em razão da função e época em que desenvolveu suas atividades, expôs-se a perigo maior do que aquele comum aos demais empregado", e por isso aplica ao caso a responsabilidade objetiva. Ressalta, todavia, que é incontroverso que a doença foi adquirida no curso das atividades laborais, "o que poderia em tese atrair a responsabilidade subjetiva, face à alegação de que a enfermidade não decorreu da atividade de transporte". Citando o tempo de incubação da doença, e analisando os registros de jornada, concluiu que "possivelmente a contaminação se deu dentro do período em que o Sr. Mauro estava à disposição da ré".

Destaca, ainda, que "não foi provado nos autos (ônus da ré, por se tratar de fato impeditivo do direito) que o núcleo familiar do falecido desenvolveu a doença dentro do interstício acima destacado ou ainda em data limítrofe". Citando a suspensão da eficácia do art. 29 a MP 927, já analisado, conclui que caberia "o empregador o encargo de demonstrar que a patologia foi adquirida em situação outra que não a decorrente do vínculo de emprego, o que aqui como visto não ocorreu, de modo que resta reconhecida a origem ocupacional da doença". Em consequência, defere danos morais e materiais.

Apresentado Recurso Ordinário, a 9ª Turma ressaltou[252], inicialmente, que o labor do de cujus era considerado essencial e incompatível com *home office*, por ser motorista de transporte coletivo. Todavia, entendeu que o autor não era exposto a risco extraordinário no exercício de sua função, ao contrário do entendimento da 1ª instância. No caso, restou incontroverso que "houve cumprimento das medidas sanitárias determinadas pelo Poder Público para prevenção à Covid-19, tais como higienização de ônibus, sanitários nos finais de linhas, treinamento, uso de máscaras, álcool gel, medição de temperatura, dentre outras". E, dessa forma, afastou a presunção de que o falecido teria se contaminado enquanto prestava serviços para a reclamada.

---

[251] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0011597-48.2021.5.03.0057*; Disponibilização: 10/08/2022; Órgão Julgador: 2ª Vara do Trabalho de Divinópolis; Juiz: Bruno Alves Rodrigues.

[252] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010924-27.2021.5.03.0034* (ROT); Disponibilização: 09/11/2022, DEJT: 11/11/2022; Órgão Julgador: 6ª Turma do TRT-3; Relator: Des. Rodrigo Ribeiro Bueno.

Assim, restou excluída a condenação da ré ao pagamento de danos morais ou materiais. Atualmente[253], os autos estão conclusos para apreciação de Recurso de Revista, desde 13/03/2023.

Já no quarto período (11/03/2023 a 10/07/2023), foram encontradas três sentenças sobre o assunto. Em duas delas, indeferida a indenização por ausente o nexo de causalidade, e em uma, deferida a indenização. Será analisado o caso em que deferida.

Nos autos 0010768-43.2022.5.03.0183[254], a reclamante ajuizou reclamatória em face de sua empregadora, uma rede de farmácias. Fato incontroverso a realização pela autora, como farmacêutica, de diversos testes de COVID-19, em contado direto com pessoas infectadas pelo vírus, e sua posterior contaminação. Designada perícia médica, o *expert* concluiu que:

> [...] não existem elementos comprobatórios para a caracterização do nexo causal, tendo em conta que, com a declaração da transmissão comunitária do coronavírus em todo o Brasil pela Portaria nº 454 do Ministério da Saúde, tornou-se inviável a identificação do ambiente em que a pessoa manteve contato com o vírus, apesar de ser possível a relação de causalidade.

Foi constatado que a autora ainda estava em reabilitação, face às sequelas causadas pela doença. Muito embora o perito registre que não há nexo de causalidade, o juiz entendeu contrariamente. Citando o resultado das ADI 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 e 6354, que suspenderam eficácia do art. 29 da MP 927/2020, afirmou que cada caso "pressupõe uma análise individualizada das condições de trabalho do indivíduo e, assim, da existência ou não de risco acentuado de contaminação no ambiente de trabalho, decorrente do próprio exercício da função". Nessa análise individualizada, neste caso, decidiu que a autora era altamente exposta ao vírus, em consequência da função por ela exercida, pois realizava em sua rotina exames para testagem de COVID-19. Portanto, enquadrou o caso na exceção do art. 20, § 1º, alínea "d", da Lei 8.213/91, na qual se estabelece que a doença, mesmo endêmica, poderá ser considerada ocupacional quando comprovadamente resulte "de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho".

Considerando que a autora a exposta a "um perigo mais acentuado que aquele decorrente do labor em atividades empresariais ordinárias", aplicou ao caso a responsabilidade objetiva, fundamentada na teoria do risco, na modalidade do risco criado. Assim, não analisados os argumentos de defesa quanto à culpa. Reconhecida a doença ocupacional, deferiu indenização por danos morais e materiais.

---

[253] Consulta realizada em 27/12/2024.

[254] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010768-43.2022.5.03.0183*; Disponibilização: 07/06/2023; Órgão Julgador: 45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juiz: Tatiana Carolina de Araujo.

Em análise de Recurso Ordinário pela 11ª Turma do TRT3[255], o relator Des. Marcelo Lamego Pertence foi ainda mais categórico ao afirmar que "não restam dúvidas, portanto, pelos próprios elementos de convicção extraídos da prova pericial, que as moléstias adquiridas pela obreira têm origem no trabalho desempenhado na ré", pois era "suscetível, em escala muito maior que a maioria da população, de se contaminar pelo coronavírus, já que no local de trabalho era oferecido atendimento a pessoas infectadas por Covid". Atualmente, os autos encontram-se pendentes de análise no TST[256].

Passa-se, após todo o exposto, a analisar os entendimentos do TST sobre a COVID-19 como doença ocupacional. Registra-se, inicialmente, que a maioria dos casos não é analisada pela corte, já que para apreciação, normalmente, é necessário analisar fatos e provas, o que não pode ser feito em sede de Recurso de Revista (RR), nos termos da Súmula 126 do TST[257].

Em julgamento do RR n. 491-34.2020.5.12.0038 pela 4ª Turma do TST, publicado em 03/06/2022, de relatoria da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, se entendeu não ser de risco elevado para contágio de COVID-19 a atividade de auxiliar de produção em empresa frigorífica. Ressalta a relatora que no caso não houve produção de prova pericial capaz de confirmar a relação de causalidade entre a doença e a natureza do trabalho. A julgadora ressaltou que:

> O reconhecimento do nexo de causalidade entre a COVID-19 e o trabalho desempenhado se dará de forma objetiva justamente em duas hipóteses: a) **previsão expressa em lei**; ou b) **atividade que por natureza apresente exposição habitual a risco especial maior**. [...]. Assim, não se questiona a culpa do empregador pela contaminação do trabalhador, mas apenas verifica-se o nexo causal entre a atividade desempenhada e o adoecimento por COVID-19. A responsabilização objetiva é menos exigente em requisitos para atribuir um dever ao garantidor da situação. (Grifos do original).

No caso, não foi reconhecida a exposição habitual do empregado a risco especial de contrair a COVID-19, e por isso ficou determinada a apuração da responsabilidade subjetiva, com análise de culpa do empregador. Sendo fato constitutivo do seu direito, o ônus probatório foi considerado como sendo do autor (art. 818 da CLT), do qual não se desincumbiu.

A relatora salienta, ainda, entendimento segundo o qual a Lei 14.128/2021 estabeleceu:

---

[255] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010768-43.2022.5.03.0183* (ROT); Disponibilização: 22/12/2023, DEJT: 22/01/2024; Órgão Julgador: 11ª Turma do TRT-3; Relator: Des. Marcelo Lamego Pertence

[256] Consulta realizada em 27/12/2024.

[257] "RECURSO. CABIMENTO. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas".

> [...] tratamento diferenciado aos profissionais e aos trabalhadores de saúde que, durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da disseminação do novo coronavírus, tenham trabalhado no atendimento direto a pacientes acometidos pela Covid-19, ou realizado visitas domiciliares em determinado período de tempo, no caso de agentes comunitários de saúde ou de combate a endemias. Nos termos do art. 2º, 81º, da Lei 14.128/2021, "Presume-se a Covid-19 como causa da incapacidade permanente para o trabalho ou óbito"; o que, evidentemente, tem aplicação exclusivamente aos trabalhadores acima mencionadas, para os quais a lei se destina.

Dessa forma, verifica-se a existência de previsão legal para a responsabilização objetiva do empregador em caso de trabalhadores da saúde, tendo em vista a exposição diferenciada à COVID-19. Para os demais trabalhadores, prevaleceria, no entendimento esposado no julgamento do RR n. 491-34.2020.5.12.0038 pela 4ª Turma do TST, a regra geral do art. 20, parágrafo 1º, da Lei 8.213/91: a doença endêmica (no caso, pandêmica) não é considerada como doença do trabalho, salvo comprovação de que seria resultante de exposição ou contato direto determinado pela própria natureza do trabalho.

A 5ª Turma do TST também analisou caso de contaminação de trabalhador por COVID-19, nos autos Ag-AIRR-627-50.2020.5.08.0003, sob relatoria da Ministra Morgana de Almeida Richa, em acórdão publicado em 16/06/2023. No caso, a família de um motorista de caminhão pedia indenização por sua contaminação e morte. Muito embora se tenha negado provimento pela necessidade de reanálise de fatos e provas, impossível nesta seara recursal, a relatora deixou claro em seu voto que a responsabilidade subjetiva prevista pelo art. 7º, XXVIII da CR/1988 não é óbice para aplicação da teoria da responsabilidade objetiva.

Afirma, todavia, que é necessária a demonstração de exercício de atividade de risco à integridade psíquica ou física do empregado, não havendo registro fático no acórdão recorrido capaz de levar a essa conclusão. E, ainda, registra que inexiste “qualquer elemento a corroborar a tese de exercício de atividade na linha de frente ao combate do coronavírus, ou mesmo de exposição maior à contaminação”, deixando clara novamente a hipótese de risco a ser reconhecida no caso dos profissionais de saúde.

Já nos autos do RR-20484-72.2020.5.04.0301, julgado pela 3a Turma do TST, sob relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, analisa-se pedido de danos morais em razão do contágio de COVID-19 por técnica de enfermagem no exercício do seu labor. O inteiro teor registra, ainda, que é desnecessária a:

> [...] prova concreta do dano moral nos casos de pedido de indenização decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, bastando, para tanto, a comprovação do nexo de causalidade ou concausalidade e da culpa do agente, em virtude de se tratar de dano existente in re ipsa , hipótese dos autos.

Há a menção expressa, ainda, de que a existência de múltiplas causas para a doença ocupacional não significa a perda deste enquadramento, nos termos do art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91. No caso, foi demonstrada a existência de nexo de causalidade entre a COVID e as atividades laborais da autora, sendo constatado que não haveria

> [...] indício de que a contaminação da empregada pelo vírus da Covid-19 tenha ocorrido fora do ambiente de trabalho ou de que a empregadora haja adotado medidas de prevenção sanitárias efetivamente capazes de neutralizar o risco de contágio por seus empregados.

Considerou-se comprovado, portanto, que a doença seria resultante da exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho desenvolvido pela autora. Ressaltou o relator, ainda, que conclusão diversa teria que se basear em revolvimento de fatos e provas.

O mesmo relator, Min. José Roberto Freire Pimenta, na análise do AIRR-11315-83.2020.5.15.0130, consignou que há dano moral *in re ipsa* na doença profissional, sendo que no caso analisado a autora era auxiliar de limpeza em hospital. O relator consta da ementa que o Tribunal Regional, na análise da questão fática-probatória, sobre a qual é soberano, concluiu pelo nexo de causalidade entre a COVID-19 e as atividades desempenhadas pela obreira.

Caso paradigmático é o do AIRR-10502-83.2020.5.03.0132, analisado pela 8a Turma do TST, sob relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, que discute a morte de um auxiliar de lavanderia que teria contraído COVID-19 durante o trabalho. A ementa destaca que a atividade de lavanderia hospitalar oferece maior risco à contaminação do trabalhador, especialmente durante a pandemia. Ressalta, ainda, que o Tribunal Regional teria sido categórico ao afirmar que o empregador não provou a adoção de todas as medidas sanitárias aptas a preservas as condições de saúde e segurança dos trabalhadores, bem como que não há prova do desleixo ou negligência do próprio trabalhador contaminado. Desse modo, reconheceu-se a responsabilidade objetiva. Transcreve-se parte da emenda, por sua relevância:

> [...] 7 – Não se ignora o fato de se tratar de um vírus globalizado, que poderia o de cujus ter contraído em qualquer lugar que frequentasse, como supermercados, padarias etc. Mas o fato é que não se pode ignorar que o seu local de trabalho e as atividades que desempenhava o expunham a um risco maior do que qualquer outro trabalhador no desempenho das suas atividades laborais. Saliente-se para o fato de que até certo ponto o reclamado assumiu o risco, ao não atender, segundo o Regional, a recomendação do Ministério Público do Trabalho de afastar os profissionais incluídos no grupo de risco definido pelo Ministério da Saúde, tendo em vista que o de cujus era portador de comorbidades (obesidade e hipertensão arterial). Com base nesses fundamentos, não há como se afastar o nexo de causalidade entre a moléstia que vitimou o trabalhador e as funções por ele exercidas, em face do elevado risco de contaminação que elas ofereciam e o consequente reconhecimento da responsabilidade objetiva. [...]

Ou seja, mesmo sendo a COVID-19 uma doença pandêmica, o fato é que em seu labor o falecido estava mais exposto a riscos de contrair a doença. Some-se a isso o fato de que ele era portador de comorbidades, sendo implícito no acórdão que se entende que ele deveria ter sido afastado de seu labor.

Continuando o estudo dos julgados do TST, finalmente, cita-se o Ag-AIRR-10912-73.2021.5.15.0003, no qual o relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro analisa outro caso de técnica de enfermagem que faleceu em decorrência da COVID-19. Entenderam os Ministros da 3a Turma que a decisão do Regional, que constatou que a trabalhadora laborava em ambiente hospitalar e era portadora de diversas comorbidades, e por isso concluiu que se aplicava a responsabilidade objetiva, se harmonizava com a jurisprudência sedimentada da Corte.

6 CONCLUSÕES

Os resultados obtidos ao longo desta pesquisa revelaram aspectos significativos sobre o impacto da pandemia no cenário trabalhista mineiro e a atuação da Justiça do Trabalho nesse período. Em termos quantitativos, inicialmente verificou-se uma redução no número de reclamatórias trabalhistas durante a pandemia. Essa redução pode ser atribuída à insegurança jurídica, já que as novas situações geradas pela crise sanitária ainda não haviam sido completamente regulamentadas no âmbito do direito emergencial e tampouco havia sido consolidada jurisprudência constante sobre essas questões. Posteriormente, em 2023, foi retomado o número de reclamatórias de 2019, o que indica, de certa maneira, uma recuperação do sistema da Justiça do Trabalho, com maior segurança das partes para reclamarem seus direitos.

No contexto mineiro, destacou-se no período o desempenho superior da Justiça do Trabalho do TRT-3 em relação à média nacional. Enquanto a pandemia trouxe desafios adicionais, como o aumento do tempo de tramitação das ações na média nacional, a Justiça do Trabalho mineira apresentou maior celeridade, atingindo números percentuais e absolutos melhores durante o período pandêmico. Esse desempenho reflete o compromisso com a prestação jurisdicional célere e eficaz, mesmo em um cenário de adversidade global.

Além disso, os resultados evidenciaram a capacidade da Justiça do Trabalho de se adaptar a um contexto de crise sem precedentes. A adoção de audiências telepresenciais e outras ferramentas tecnológicas foi essencial para manter a continuidade da prestação jurisdicional. Esse processo de modernização do Judiciário não apenas respondeu às necessidades imediatas, mas também abriu caminho para inovações que são utilizadas até hoje. Tornou-se costume a realização de audiências telepresenciais, por exemplo, sendo designadas audiências presenciais em hipóteses extraordinárias, como no caso de insuficiência de recursos tecnológicos pelas partes. O teletrabalho também se consolidou no âmbito da Justiça Trabalhista, sendo exploradas suas possibilidades e potencialidades, de forma mais contundente, a partir do período de crise.

A análise de 365 sentenças, distribuídas em quatro períodos temporais, permitiu observar três aspectos principais que demonstraram a evolução da jurisprudência trabalhista mineira: a maturação dos pedidos, a diversidade dos temas abordados e o volume de sentenças relevantes. Entre os pedidos mais recorrentes durante o período global analisado destacaram-se: alvará para liberação do FGTS, indenização pela violação da garantia de emprego, diferenças rescisórias, danos morais, insalubridade, reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional e a

redução de salário sem correspondente redução de jornada. A abordagem detalhada desses temas demonstrou como a pandemia influenciou as demandas judiciais, e, por meio delas, foi possível um vislumbre da vida dos trabalhadores durante o contexto da crise.

A análise do pedido de caracterização da COVID-19 como doença ocupacional revelou-se central, e por isso foi dedicado a ele um capítulo à parte, evidenciando os desafios enfrentados pela Justiça do Trabalho na avaliação de demandas complexas, tendo por base critérios já consolidados em doutrina e jurisprudência. Três grandes eixos estruturaram essa análise: a prevenção de riscos ambientais, a responsabilidade pelos danos causados e a reparação efetiva dos trabalhadores atingidos. No contexto da pandemia, a proteção dos trabalhadores ganhou novas dimensões, especialmente devido à alta transmissibilidade do vírus e às consequências devastadoras para a saúde pública e as condições de trabalho. As decisões analisadas demonstraram a sensibilidade dos magistrados ao lidar com questões que envolviam não apenas o cumprimento de normas, mas também a proteção de direitos fundamentais.

Foram destacadas as principais formas de responsabilização do empregador, objetiva e subjetiva, e o modo com que essas vertentes, já consolidadas em relação a outras situações, foram aplicadas à COVID-19. Primeiro, a responsabilidade subjetiva aplica-se a atividades consideradas de risco ordinário, sendo imprescindível a comprovação de culpa por parte do empregador. Nesse cenário, avaliam-se medidas adotadas para mitigar os riscos, como o fornecimento de EPIs, o afastamento de trabalhadores sintomáticos e a implementação de protocolos sanitários rigorosos, entre outras. Em contrapartida, a responsabilidade objetiva aplica-se a atividades intrinsecamente perigosas, que exponham o obreiro a risco extraordinário, como as realizadas por profissionais de saúde e em serviços que envolvam aglomerações, onde o risco de contaminação é significativamente maior.

O nexo de causalidade foi o ponto central das discussões jurídicas, exigindo uma análise cuidadosa dos vínculos entre o contágio e as condições laborais. A decisão do STF nas ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354 foi fundamental para estabelecer que o ônus da prova sobre a adoção de medidas preventivas recai sobre o empregador. Ao suspender a eficácia do art. 29 da MP 927/2020, o STF reforçou que é dever do empregador demonstrar que tomou todas as precauções para proteger a saúde de seus empregados e que não os submeteu a riscos excepcionais. Essa distribuição do ônus da prova garantiu maior proteção aos trabalhadores, reconhecendo a vulnerabilidade em que se encontravam durante a pandemia.

A pesquisa também evidenciou a importância do papel do Poder Judiciário na construção de parâmetros para o enfrentamento de crises futuras. As decisões sobre a COVID-19 como doença ocupacional transcendem o contexto específico da pandemia e consolidam fundamentos

para a aplicação de princípios como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a proteção à saúde no ambiente laboral. Assim, o estudo desse pedido não apenas enriquece a compreensão sobre o período pandêmico, mas também estabelece diretrizes que poderão orientar ações judiciais e políticas públicas em cenários semelhantes. Essa contribuição reforça o papel da Justiça do Trabalho como guardiã dos direitos trabalhistas e como um pilar essencial na promoção da equidade em tempos de crise.

Os objetivos estabelecidos para este trabalho foram plenamente alcançados. O objetivo geral, que era compreender a análise realizada pelo TRT-3 e pelo TST em sentenças e acórdãos sobre os diversos pedidos relacionados à COVID-19 no período de 11 de março de 2020 a 10 de julho de 2023, foi cumprido. Por meio da coleta e estudo de 365 sentenças do TRT-3, organizadas em estatísticas relevantes e contextualizadas dentro do cenário pandêmico, como exposto, a pesquisa permitiu identificar os temas abordados e os critérios utilizados para julgamento.

Os objetivos específicos também foram atendidos integralmente. O contexto no qual os trabalhadores mineiros laboraram durante a pandemia foi amplamente analisado, extraindo informações tanto das sentenças coletadas quanto das referências bibliográficas que embasaram a pesquisa. A análise dos precedentes e da jurisprudência trabalhista no âmbito do TRT-3 foi o pilar do estudo, permitindo não apenas a exposição do conteúdo das sentenças e sua síntese estatística, mas também a compreensão aprofundada dos pedidos mais recorrentes dos trabalhadores, como liberação do FGTS, indenizações, diferenças rescisórias, danos morais, insalubridade e redução salarial indevida. Cada um desses temas foi explorado detalhadamente, oferecendo um panorama completo dos litígios trabalhistas durante a pandemia.

Destaque especial foi dado ao pedido de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional, analisado em capítulo próprio. Esse objetivo específico foi tratado de forma aprofundada, considerando tanto as decisões judiciais no âmbito do TRT-3 quanto o entendimento consolidado no TST e na doutrina. Assim, o estudo ofereceu uma visão abrangente sobre a evolução da jurisprudência trabalhista em Minas Gerais, os desafios enfrentados e as soluções encontradas, reafirmando a relevância da Justiça do Trabalho como ferramenta de proteção dos direitos dos trabalhadores em contextos de crise.

O estudo contribuiu para a preservação da memória de um dos períodos mais desafiadores da história recente da humanidade: a pandemia de COVID-19. Assim como em outras crises históricas, é essencial documentar, analisar e compreender os impactos que a pandemia trouxe não apenas para a saúde pública, mas também para as dinâmicas sociais, econômicas e jurídicas. Nesse sentido, este trabalho atende ao “dever de memória”, conceito que ressalta a

responsabilidade de registrar e compreender eventos históricos marcantes, para que possam orientar decisões futuras e evitar a repetição de erros do passado.

O estudo do período pandêmico ganha ainda mais importância quando considerado como uma forma de homenagear a memória das vítimas da COVID-19, reconhecendo os impactos devastadores que a crise teve em milhões de vidas. Além disso, o registro das experiências dos trabalhadores durante esse período contribui para a história da classe trabalhadora, documentando sua luta por direitos, segurança e dignidade em meio a circunstâncias excepcionais. Igualmente relevante é a análise do papel desempenhado pela Justiça do Trabalho, instituição que, ao longo dos últimos anos, enfrentou o desafio de adaptar-se rapidamente para garantir a continuidade da prestação jurisdicional, consolidando-se como uma peça fundamental na preservação dos direitos trabalhistas em tempos de crise.

A pandemia de COVID-19, como destacado na introdução, atuou como um divisor de águas. Essa nova percepção pode moldar a forma como se organiza a sociedade, e reforça a necessidade de instituir bases mais sólidas de proteção social, jurídica e econômica. Seus reflexos continuarão a influenciar gerações futuras, de formas ainda desconhecidas, e compreender como ela impactou instituições fundamentais, como o Judiciário, é essencial para a construção de uma sociedade mais justa, resiliente e preparada para lidar com crises.

Ao explorar especificamente os impactos da pandemia no âmbito da Justiça do Trabalho, este estudo destacou a forma como o Judiciário respondeu às demandas emergenciais, adaptando-se rapidamente às novas realidades e contribuindo para a manutenção dos direitos dos trabalhadores em um momento de extrema vulnerabilidade. A análise das decisões judiciais, além de documentar o período pandêmico, serve como um referencial crítico para futuras crises, moldando jurisprudências e políticas públicas. Assim, este trabalho não apenas preserva a memória de um evento único, mas também contribui para moldar as bases de uma sociedade mais solidária e igualitária, enquanto enriquece a narrativa histórica das vítimas, dos trabalhadores e da própria Justiça do Trabalho.

A pesquisa realizada confirma a relevância indiscutível da Justiça do Trabalho como guardiã dos direitos laborais, especialmente em períodos de crise como o vivenciado durante a pandemia de COVID-19. Sua atuação foi fundamental para a preservação da dignidade dos trabalhadores e a manutenção do equilíbrio nas relações entre trabalho e capital, mesmo diante de desafios inéditos. A análise das decisões judiciais e dos pedidos apresentados pelos trabalhadores revela, de forma contundente, a centralidade do trabalho na sociedade. Apesar de dis-

cursos que sugerem um futuro em que o trabalho humano seria dispensável, a pandemia reafirmou que o trabalho não é apenas essencial para a produção de bens e serviços, mas também para a estruturação de uma sociedade que valoriza a dignidade humana e a solidariedade.

O trabalho é o alicerce que sustenta a economia e a convivência social, e sua ausência não apenas interrompe a produção, mas fragiliza as bases da própria existência coletiva. A pandemia desafiou o capitalismo global, evidenciando que, embora o trabalho seja explorado por dinâmicas de mercado, ele permanece indispensável para a sobrevivência do próprio sistema econômico. Por outro lado, esse período crítico também revelou a necessidade de um modelo de sociedade mais solidário, que reconheça o valor do trabalho e ofereça condições dignas e seguras para aqueles que o realizam.

Que a memória do período pandêmico inspire não apenas políticas públicas mais robustas e jurisprudências mais protetivas, mas também uma transformação coletiva na forma como enxergamos o trabalho e os trabalhadores. Afinal, como bem pontuou Paul Ricoeur, "a memória precede a história"[258], e cabe a nós transformar essa memória em projeto, garantindo que as lições aprendidas orientem um futuro mais justo e inclusivo.

A pandemia nos mostrou, de forma dura, que somos uma sociedade interdependente, e que o trabalho é o fio que entrelaça nossas vidas. Que possamos aprender com o passado recente e construir um amanhã no qual o trabalho não seja apenas uma necessidade, mas também um meio de realizar o potencial humano em sua plenitude, com dignidade e respeito. Como testemunhas deste período histórico, nosso dever é preservar essa memória e usá-la para moldar um futuro mais solidário e sustentável para todos.

[258] RICOEUR, Paul. *A memória, a história, o esquecimento*. São Paulo: UNICAMP, 2014. p. 101.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Direitos Trabalhistas e Coronavírus*. São Paulo: Letras jurídicas, 2020. p. 96-97.

ALVIM, J. E. Carreira. Justiça: acesso e descesso. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 65, 1 maio 2003. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/4078/justica-acesso-e-descesso. Acesso em: 1º dez. 2024.

ANTUNES, Ricardo. *Capitalismo pandêmico*. São Paulo: Boitempo, 2022.

ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus*: O trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. O vilipêndio da COVID-19 e o imperativo de reinventar o mundo. *O social em questão*, n. 49, 2021, p 111-122. PUC-RJ. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/5522/552265046015/552265046015.pdf. Acesso em: 30 jul. 2024.

AVRITZER, Leonardo; MARONA, Marjorie e GOMES, Lilian. *Cartografia da Justiça no Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2013.

BARNETT, V. *Elements of Sampling Theory*. London: Hodder and Stoughton, 1982.

BAUMAN, Zygmunt. *Medo Líquido*. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BERTOTTI, Mônica. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. *Revista Fórum Trabalhista* – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014. Disponível em: https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/09/A-responsabilidade-civil-objetiva.pdf. Acesso em: 22 jun. 2024.

BIAVASCHI, Magda Barros. Processos judiciais e a construção do direito do trabalho: amar o perdido. *In.*: BIAVASCHI, Magda Barros; LÜBBE, Anita; MIRANDA, Maria Guilhermina (coord.). *Memória e preservação de documentos*: direitos do cidadão. São Paulo: LTr, 2007, p. 55-64.

BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). *Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020*: orientações para serviços de saúde: medidas de prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília: Anvisa, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/servicosdesaude/notas-tecnicas/2020/nota-tecnica-gvims_ggtes_anvisa-04_2020-25-02-para-o-site.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Portaria n. 61 de 9 de março de 2023*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4980#:~:text=Estabelece%20atribui%C3%A7%C3%B5es%20e%20designa%20os,490%2F2023.&text=DJe%2FCNJ%20n%C2%BA%2048%2F2023,9%2D10. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 185, de 18 de dezembro de 2013*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 277, de 15 de junho de 2016*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 313, de 19 de março de 2020*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3249. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 314, de 4 de maio de 2020*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283#:~:text=Prorroga%2C%20no%20%C3%A2mbito%20do%20Poder,processuais%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 322, de 1 de junho de 2020*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3333#:~:text=Fica%20autorizado%2C%20na%20primeira%20fase,o%20atendimento%20presencial%20ao%20p%C3%BAblico. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 329, de 30 de julho de 2020*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3400. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CJT n. 5, de 17 de abril de 2020*. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/documents/955023/7642229/Ato+Conjunto+CSJT-GP-GVP-CGJT+05-2020.pdf/48b92644-00da-d2df-e9e0-1a08c19c3c78?t=1587237764037#:~:text=GP.-,GVP.,de%201%C2%BA%20e%202%C2%BA%20graus. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CJT n. 6, de 5 de maio de 2020*. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/documents/955023/7642229/Ato+006.20+05.05.20.pdf/2c8d04ff-32dd-925e-6402-74befc60069a?t=1588710352086. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução n. 136, de 25 de abril de 2014*. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=8722e5f0-edb7-4507-9dcf-615403790f7c&groupId=955023. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. *Dados do BEm*. 2024. Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMGUxYTljODgtNjkzYy00YmJmLWExMzEtMWU4YzNmNThhOWNiIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9. Acesso em: 17 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Secretaria de Trabalho. Superintendência Regional do Trabalho no Rio de Janeiro. Seção de Fiscalização do Trabalho. Setor de Fiscalização do Trabalho. *Nota Informativa SEI nº 13448/2020/ME*. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/3D1C3CA1D5865C_notainformativa.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia; Ministério da Saúde. *Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020*. Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, ao controle e à mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 19 jun. 2020. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-261321185. Acesso em: 12 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Entenda a ordem de vacinação contra a Covid-19 entre os grupos prioritários. *Portal Gov.br*, 19 jan. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2021/janeiro/entenda-a-ordem-de-vacinacao-contra-a-covid-19-entre-os-grupos-prioritarios. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Ministério da Saúde declara transmissão comunitária nacional. *Portal Gov.br*, 20 mar. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2020/marco/ministerio-da-saude-declara-transmissao-comunitaria-nacional. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Novo coronavírus (COVID-19):* informações básicas. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/novo-coronavirus-covid-19-informacoes-basicas. Acesso em: 28 dez. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Painel Coronavírus*. Disponível em: https://covid.saude.gov.br/. Acesso em: 26 dez. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Transmissão da COVID-19. *Portal Gov.br*. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/covid-19/transmissao. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 15*. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15. Acesso em: 28 dez. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIs n. 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354. Relator: Min. Marco Aurélio. Redator do acórdão: Min. Alexandre de Moraes. Data de publicação: DJE 12 nov. 2020. Ata n. 192/2020. DJE n. 270, divulgado em 11 nov. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n.º 828.040*. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 12 mar. 2020. Disponível em: https://www.stf.jus.br. Acesso em: 12 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Monitoramento do Covid-19*. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/corregedoria/monitoramento-covid-19. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0002185-82.2014.5.03.0140* RO; Data de Publicação: 20/02/2017; Disponibilização: 17/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 413; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator Marcio Flavio Salem Vidigal; Revisor: Danilo Siqueira de C. Faria.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010009-48.2022.5.03.0064* (RO); Disponibilização: 10/05/2022; Órgão Julgador: 1ª Vara do Trabalho de João Monlevade; Juiz: Thaisa Santana Souza Schneider.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010092-76.2022.5.03.0060* (ROT); Disponibilização: 02/12/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1101; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a) Paula Oliveira Cantelli.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010094-56.2021.5.03.0165*; Disponibilização: 10/09/2021; Órgão Julgador: 2ª Vara do Trabalho de Nova Lima; Juiz: Mauro Cesar Silva.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010106-53.2021.5.03.0009*; Disponibilização: 07/07/2021; Órgão Julgador: 9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Andressa Batista de Oliveira.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010142-03.2023.5.03.0114*; Disponibilização: 10/07/2023; Órgão Julgador: 35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Fabiana Alves Marra.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010217-59.2021.5.03.0131* (RO); Disponibilização: 28/10/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1156; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010227-53.2021.5.03.0180*; Disponibilização: 24/11/2021; Órgão Julgador: 40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Renata Lopes Vale.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010265-86.2022.5.03.0000* (RecAdm); Disponibilização: 06/07/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 816; Órgão Julgador: Órgão Especial; Relator(a)/Redator(a) Cesar Machado.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010336-10.2020.5.03.0178*; Disponibilização: 07/05/2020; Órgão Julgador: 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre; Juiz do Trabalho: Murilo Franco Camargo.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010406-37.2021.5.03.0131*; Disponibilização: 11/11/2021; Órgão Julgador: 5ª Vara do Trabalho de Contagem; Juíza do Trabalho: Fabiana Alves Marra.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010425-81.2020.5.03.0065*; Disponibilização: 10/06/2020; Órgão Julgador: Vara do Trabalho de Lavras; Juíza do Trabalho: Samantha da Silva Hassen Borges.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010435-25.2021.5.03.0184*; Disponibilização: 08/04/2022; Órgão Julgador: 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Jane Dias do Amaral.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010449-32.2022.5.03.0068*; Disponibilização: 10/06/2022; Órgão Julgador: Vara do Trabalho de Muriaé; Juiz do Trabalho: Marcelo Paes Menezes.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010449-32.2022.5.03.0068* (ROR Sum); Disponibilização: 27/07/2022, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Leonardo Passos Ferreira.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010460-38.2021.5.03.0184*; Disponibilização: 25/11/2021; Órgão Julgador: 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Jane Dias do Amaral.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010563-19.2020.5.03.0107*; Disponibilização: 30/09/2020; Órgão Julgador: 28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juíza do Trabalho: Haydee Priscila Pinto Coelho De Sant Ana.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010583-56.2021.5.03.0145*; Data de disponibilização: 10/02/2022; Órgão Julgador: 3ª Vara do Trabalho de Montes Claros; Juiz Neurisvan Alves Lacerda.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010599-32.2020.5.03.0149*; Disponibilização: 05/10/2020; Órgão Julgador: 2ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas; Juiz do Trabalho: Renato de Sousa Resende.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010673-65.2022.5.03.0101* (ROT); Disponibilização: 02/06/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1319; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a)/Redator(a) Vicente de Paula M. Junior.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010768-43.2022.5.03.0183*; Disponibilização: 07/06/2023; Órgão Julgador: 45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Juiz: Tatiana Carolina de Araujo.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010768-43.2022.5.03.0183* (ROT); Disponibilização: 22/12/2023, DEJT: 22/01/2024; Órgão Julgador: 11ª Turma do TRT-3; Relator: Des. Marcelo Lamego Pertence

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010839-19.2020.5.03.0182* (RORSum); Disponibilização: 06/05/2021, DEJT: 11/05/2021; Órgão Julgador: 8ª Turma do TRT-3; Relatora: Des. Marcelo Lamego Pertence.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010863-61.2020.5.03.0048*; Disponibilização: 09/04/2021; Órgão Julgador: Vara do Trabalho de Araxá; Juíza: Daniella Cristiane Rodrigues Ferreira.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010906-27.2020.5.03.0103*; Disponibilização: 10/02/2021; Órgão Julgador: 3ª Vara do Trabalho de Uberlândia; Juiz: João Rodrigues Filho.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010906-27.2020.5.03.0103* (ROT); Disponibilização: 01/06/2021, DEJT: 07/06/2021; Órgão Julgador: 1ª Turma do TRT-3; Relatora: Des. Maria Cecília Alves Pinto.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010924-27.2021.5.03.0034*; Disponibilização: 06/06/2022; Órgão Julgador: 2ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano; Juiz: Matheus Martins de Mattos.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010924-27.2021.5.03.0034* (ROT); Disponibilização: 20/09/2022, DEJT: 26/09/2022; Órgão Julgador: 6ª Turma do TRT-3; Relator: Des. José Murilo de Morais.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010924-27.2021.5.03.0034* (ROT); Disponibilização: 09/11/2022, DEJT: 11/11/2022; Órgão Julgador: 6ª Turma do TRT-3; Relator: Des. Rodrigo Ribeiro Bueno.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0011094-61.2020.5.03.0057*; Disponibilização: 29/11/2021; Órgão Julgador: 1ª Vara do Trabalho de Divinópolis; Juiz: Anselmo Bosco Dos Santos.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0011597-48.2021.5.03.0057*; Disponibilização: 10/08/2022; Órgão Julgador: 2ª Vara do Trabalho de Divinópolis; Juiz: Bruno Alves Rodrigues.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0010112-23.2021.5.03.0086* (ROT); Disponibilização: 22/06/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1256; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Anemar Pereira Amaral.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0010191-27.2024.5.03.0076* (ROT); Disponibilização: 04/09/2024, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator(a)/Redator(a) Jose Nilton Ferreira Pandelot.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0010227-53.2021.5.03.0180* (ROT); Disponibilização: 30/03/2022, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Cristina Diniz Caixeta.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0010414-81.2019.5.03.0002* (ROT); Disponibilização: 01/03/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1452; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Des. Antonio Gomes de Vasconcelos.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0010697-59.2020.5.03.0038*; Disponibilização: 22/09/2020; Órgão Julgador: 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora; Juiz do Trabalho: Fernando Saraiva Rocha.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0010927-21.2020.5.03.0000* (MS); Disponibilização: 27/08/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 265; Órgão Julgador: 1a Seção de Dissídios Individuais; Relator(a)/Redator(a) Antonio Carlos R. Filho.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0011042-89.2018.5.03.0104* (AP); Disponibilização: 10/02/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1750; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe: 0011520-23.2017.5.03.0140* (ROT); Disponibilização: 05/10/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 667; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Jaqueline Monteiro de Lima.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Portaria Conjunta GCR/GVCR nº 04, de 27 de abril de 2020*. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/53322. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Portaria GP n. 117, de 20 de março de 2020*. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/downloads/links/Microsoft_Word___Portaria_GP_117_2020.pdf. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ag-AIRR-1000233-21.2022.5.02.0521*, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 18/08/2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ag-AIRR-10229-73.2022.5.15.0044*, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 11/12/2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução Administrativa n. 1499, de 1º de fevereiro de 2012*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno jurídico do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 912, p. 2-5, 3 fev. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Teletrabalho*: o trabalho de onde você estiver. [Brasília], 2021. Disponível em: https://site.trt19.jus.br/sites/default/files/2021-07/11992.pdf. Acesso em: 17 dez. 2024.

BROOKS, Samantha K; WEBSTER, Rebecca K; SMITH, Louise E; WOODLAND, Lisa; WESSELY, Simon; GREENBERG, Neil; RUBIN, Gideon James. *The Lancet*, vol. 395, issue 10227, p. 912-920, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8. Acesso em: 29 set. 2024.

CAMPOS, Anderson de S. Sindicalismo na pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo. *In*: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.). *A devastação do trabalho*: a classe do labor na pandemia. Brasília: Positiva, 2022.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CARLUCCI, Manoela. Luciano Hang é condenado por pressionar funcionários a votar em Bolsonaro nas eleições de 2018. *CNN Brasil*, 31 jan. 2024. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/luciano-hang-e-condenado-por-pressionar-funcionarios-a-votar-em-bolsonaro-nas-eleicoes-de-2018/. Acesso em: 1º nov. 2024.

CARVALHO, Délton Winter de. A natureza jurídica da pandemia COVID-19 como um desastre biológico: um ponto de partida necessário para o Direito. *Revista dos Tribunais*. vol. 1017/2020, p. 243-367. jul. 2020. Disponível em: https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/revistas-especializadas/rt-1017-a-natureza-juridica-da-pandemia-covid-19-2.pdf. Acesso em: 16 nov. 2024.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CETIC. *Domicílios em 2020*. Disponível em: https://cetic.br/pt/tics/domicilios/2020/domicilios/A4/. Acesso em: 26 mar. 2024.

CHEFE da Organização Mundial da Saúde declara o fim da COVID-19 como uma emergência de saúde global. NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2023. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/230307-chefe-da-organiza%C3%A7%C3%A3o-mundial-da-sa%C3%BAde-declara-o-fim-da-covid-19-como-uma-emerg%C3%AAncia-de-sa%C3%BAde. Acesso em: 15 out. 2024.

CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituições de direito processual civil*. São Paulo: Livraria Acadêmica Saraiva & Cia., 1942. v. I. p. 89.

CNN BRASIL. Primeira pessoa é vacinada contra a Covid-19 no Brasil. *CNN Brasil*, 17 jan. 2021. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/primeira-pessoa-e-vacinada-contra-covid-19-no-brasil/. Acesso em: 20 nov. 2024.

COUTO, Marina Grojpen. Sindicato e acesso à justiça na pandemia de COVID-19. *In*: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; SOUZA, Cibele Aimée; SOARES, Iara Duque Santos (Org.). *Temas transversais do acesso à justiça*: uma abordagem pela via dos direitos. São Paulo: Dialética, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

EMPRESÁRIOS criticam medidas de isolamento por coronavírus e dividem opiniões. *UOL Economia*, 24 mar. 2020. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/24/empresarios-coronavirus-o-que-dizem-criticas.htm. Acesso em: 1º nov. 2024.

EPSTEIN, Lee; KING, Gary. Pesquisa empírica em direito. São Paulo: Direito GV, 2013.

FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. *Rev. TST*, Brasília, vol. 76, n. 1, jan/mar 2010. Disponível em: https://www.dpd.ufv.br/wp-content/uploads/2020/05/Bibiografia-DIR-313.pdf. Acesso em: 28 dez. 2024.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 14. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. Covid-19: Força Maior e Fato do Príncipe na Perspectiva Trabalhista. *In*: MENDES, Felipe Prata; MENDES NETO, Joao Paulo; MARANHÃO, Ney, MENDES FILHO, Sérgio (coord.). *Direito e Pandemia*: olhares críticos sobe a crise. Brasília: Venturoli, 2020.

FRASER, Nancy. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. *Revista Lua Nova*, São Paulo, 77: 11-39, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ln/a/BJjZvbgHXyxwYKHyJbTYCnn/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 28 dez. 2024.

FRIEDMAN, Milton. A Friedman Doctrine: The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times*, Nova York, 13 set. 1970. Disponível em: https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html. Acesso em: 1 nov. 2024.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (Fiocruz). *Boletim Observatório Covid-19*: semanas epidemiológicas 20 e 21 de 2021. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2021. Disponível em: https://agencia.fiocruz.br/sites/agencia.fiocruz.br/files/u34/boletim_covid_2021-semanas_20-21-red.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (Fiocruz). Estudo aponta excesso de 40% em óbitos maternos em 2020. *Portal Fiocruz*, 23 mar. 2021. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/noticia/estudo-aponta-excesso-de-40-em-obitos-maternos-em-2020#:~:text=As%20chances%20de%20ser%20mulher,no%20segundo%20e%20terceiro%20trimestre. Acesso em: 20 nov. 2024.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa.* 34. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 54.

HARVEY, David. *Anti-capitalist politics in the time of COVID-19*. Disponível em: http://davidharvey.org/2020/03/anti-capitalist-politics-in-the-time-of-covid-19. Acesso em: 28 dez. 2024.

KOATZ, Rafael Lorenzo-Fernandez. A proibição do non-liquet e o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional. *RDA – Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 270, p. 171-205, set./dez. 2015. Disponível em https://periodicos.fgv.br/rda/article/download/58741/57534/125105. Acesso em: 21 dez. 2024.

LEVY, Bel. Estudo analisa registro de óbitos por Covid-19 em 2020. *Portal Fiocruz*, 25 ago. 2021. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/noticia/estudo-analisa-registro-de-obitos-por-covid-19-em-2020. Acesso em: 11 nov. 2024.

MAGANO, Octavio Bueno. *Lineamentos de Infortunística*. São Paulo: Bushatsky, 1976.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Que a doença nos cure: há esperança? *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, t. I, pág. 235-246, jul. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55983/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-235-246.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 dez. 2024.

MARX, Karl. *O capital*: crítica da economia política: o processo de produção do capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1

MELO, Raimundo Simão de. *Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho*: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental e a saúde do trabalhador*: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). *Acidentes de trabalho e mortes acidentárias voltam a crescer em 2021*. Disponível em: https://prt2.mpt.mp.br/964-acidentes-de-trabalho-e-mortes-acidentarias-voltam-a-crescer-em-2021. Acesso em: 21 dez. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). *Nota técnica nº 20/GT Covid-19*: medidas de proteção ao trabalho durante a pandemia de Covid-19. Revisão de 11 de dezembro de 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-20-gt-covid-19-mpt-revisao-11-12-2020-5.pdf. Acesso em: 21 dez. 2024.

MOUSINHO, Ileana Neiva. O diálogo das Normas Regulamentadoras e saúde e segurança do trabalho com a legislação sanitária: uma realidade iniciada na pandemia e que deve ser aperfeiçoada. In: DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos; COSTA, Adriene Domingues; RODRIGUES, Bruno Alves; FREM-PONG, Dickson Ansah Ribeiro (Coord.). *Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho*: percursos para a efetividade do trabalho decente: estudos Enamat. Brasília, DF: Enamat, 2023. v. 2.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de Direito Processual Civil*. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

NUNES, Marcelo Guedes. *Jurimetria*: como a estatística pode reinventar o direito. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *As novas relações de trabalho e o futuro do direito do trabalho*: novidades derivadas da pandemia de covid-19 e da crise de 2020. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Repercussões do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 59-102, jul. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55768/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-59-102.pdf?sequence=1. Acesso em: 28 dez. 2024.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Acesso à justiça pela via dos direitos trabalhistas. *In*: VALE, Silvia Teixeira do; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães (coord.). *Hermenêutica Constitucional do Direito do Trabalho*. Vasco Da Gama, RJ: Lumen Juris, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/49266501/ACESSO_%C3%80_JUSTI%C3%87A_PELA_VIA_DOS_DIREITOS_TRABALHISTAS. Acesso em: 28 dez. 2024.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Acesso à justiça: das ondas renovatórias ao contexto da pós-pandemia da COVID-19. *Juízes para a democracia*. n. 85, jul/2020.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Jurimetria e Predição: notas sobre uso dos algoritmos e o Poder Judiciário. *Revista RD Uno*, v. 3 n. 4, Jan/Dez, 2020. Disponível em: https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/RDUno/article/view/6032. Acesso em: 26 dez. 2024.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEITE, Giovana Paula Ramos Silveira. A análise dos conflitos trabalhistas na pandemia como ponto de partida: estudo da atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região por meio da plataforma "COVID-19: Atos e Produtividade". In: *Anais do 29º Congresso Nacional do CONPEDI*. Florianópolis: CONPEDI, 2023. Disponível em: http://site.conpedi.org.br/publicacoes/w7dsqk3y/wp468g92/f52DU75Q2sReKDC6.pdf. Acesso em: 1º nov. 2024.

PJE ESTÁ totalmente implantado na justiça mineira. *Portal TRT3*, 7 dez. 2015. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas%202015-2016/pje-esta-totalmente-implantado-na-justica-do-trabalho-mineira-07-12-2015-18-28-acs. Acesso em: 27 mar. 2024.

PLENÁRIO decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional. *Portal STF*, 17 dez. 2020. https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1. Acesso em: 28 dez. 2024.

RIBEIRO JÚNIOR, Raymundo Lima. A inefetividade das normas de saúde e segurança do trabalho à luz da análise econômica do Direito. *In*: DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos; COSTA, Adriene Domingues; RODRIGUES, Bruno Alves; FREMPONG, Dickson Ansah Ribeiro (Coord.). *Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho*: percursos para a efetividade do trabalho decente: estudos Enamat. Brasília, DF: Enamat, 2023. v. 2.

RICOEUR, Paul. *A memória, a história, o esquecimento*. São Paulo: UNICAMP, 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *O futuro começa agora*: da pandemia à utopia. São Paulo: Boitempo, 2021.

SARTORI, Vitor. Marx e o Direito do Trabalho: a luta de classes, o terreno jurídico e a revolução. *R. Katál*., Florianópolis, v. 22, n. 2, p. 293-308, maio/ago. 2019. ISSN 1982-0259.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Manual da Reforma Trabalhista*: pontos e contrapontos. Porto Alegre: Sensus, 2017.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A Covid-19 como doença ocupacional: nexo causal e concasual. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 23-36, jul./dez. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179978. Acesso em: 15 out. 2024.

SOUZA, Fernando Henrique de; PEREIRA, Maria das Graças. A atuação da Justiça do Trabalho durante a pandemia de Covid-19: desafios e perspectivas. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 10, p. e4469108999, 2020. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/4469/3997. Acesso em: 1º nov. 2024.

SUPIONI, Adriana Jardim Alexandre. Atividade de risco nas relações de trabalho. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, v. 39, n. 153, p. 209-223, set./out. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/98146. Acesso em: 22 jun. 2024.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia*: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A prova no processo do trabalho*. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2003.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Relatório Geral*. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral. Acesso em: 10 set. 2024.

TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho. A MP 936/2020 e a (in)constitucionalidade do acordo individual para redução de salário. *In*: MENDES, Felipe Prata; MENDES NETO, Joao Paulo; MARANHÃO, Ney, MENDES FILHO, Sérgio (coord.). *Direito e Pandemia*: olhares críticos sobe a crise. Brasília: Venturoli, 2020.

VIANA, Márcio Túlio; NUNES, Raquel Portugal. *O segundo processo*: fatores informais que penetram nos julgamentos. São Paulo: LTr, 2019.

WATANABE, Kazuo. *Acesso à ordem jurídica justa*: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Health workers exposure risk assessment and management in the context of COVID-19*. Genebra: WHO, 2020. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/336265/WHO-2019-nCoV-HW_infection-2020.1-eng.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 nov. 2024.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. *A COVID-19 nos ambientes de trabalho e a possibilidade do enquadramento como doença ocupacional para fins de emissão de CAT*. Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://www.prt1.mpt.mp.br/images/arquivos/informe_se/artigos/Covid-19_relacionada_ao_trabalho.pdf. Acesso em: 28 dez. 2024.