



FACULDADE SANTO AGOSTINHO
UNIDADE SETE LAGOAS

LEILA DIAS PENNA

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELAS DOENÇAS MENTAIS
OCUPACIONAIS CAUSADAS AO EMPREGADO**

Sete Lagoas/MG
2020

LEILA DIAS PENNA

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELAS DOENÇAS MENTAIS
OCUPACIONAIS CAUSADAS AO EMPREGADO**

Monografia apresentada à Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas (FASASETE), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Prof. Dr Fabrício Veiga Costa

Sete Lagoas/MG
2020

FACULDADE SANTO AGOSTINHO DE SETE LAGOAS – FASASETE

LEILA DIAS PENNA

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELAS DOENÇAS MENTAIS
OCUPACIONAIS CAUSADAS AO EMPREGADO

Banca Examinadora de Trabalho de Curso, apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas, FASASETE, como requisito parcial para obtenção de Grau de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR: Prof. Doutor Fabrício Veiga Costa
(FASASETE)

2º EXAMINADOR

3º EXAMINADOR

Sete Lagoas, _____ de _____ 2020.

Dedico este trabalho aos meus pais Marco Antônio e Maria Dias, pilares da minha formação como ser humano.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida e por ter guiado a minha trajetória me orientando sempre, sendo a minha fortaleza e proteção e dando-me o conhecimento e saúde necessários para enfrentar tanto as adversidades da vida quanto os desafios que surgiram ao longo da minha graduação.

Agradeço à minha família que sempre tem me apoiado e me ajudado nos momentos de luta.

Agradeço ao meu namorado Magno que conheci durante a graduação e no momento certo passou a fazer parte da minha vida de forma especial. Obrigada pelo apoio, pelas palavras de encorajamento e por ter me feito acreditar e vencer. Sou e serei muito grata a você sempre.

Agradeço ao meu querido e estimado mestre e professor Fabrício Veiga por aceitar ser meu orientador neste trabalho e por ter contribuído para a conclusão desta tarefa árdua, porém satisfatória. Meus sinceros agradecimentos.

Agradeço aos demais professores que tive a honra e a satisfação de conhecer e que de alguma forma, através de seus ensinamentos, didáticas e esforços contribuíram para a minha formação acadêmica.

Agradeço aos meus colegas de sala de aula pela convivência e pela experiência durante todo o trajeto acadêmico.

Acredite em si próprio e chegará
um dia em que os outros não terão outra
escolha senão acreditar com você.
(Cynthia Kersey)

RESUMO

O novo contexto imposto pela pandemia da COVID-19 fez com que houvesse diversos reflexos tanto sociais como também no ordenamento jurídico. Assim, o objetivo deste trabalho é verificar qual o grau de responsabilidade do empregador pelas doenças mentais ocupacionais adquiridas pelo empregado considerando o atual cenário de mudanças causadas pela COVID 19. No primeiro momento foi feita uma análise da responsabilidade civil no ordenamento jurídico, conceituadas as teorias relacionadas com a responsabilidade do empregador, discorrendo-se ainda sobre as excludentes de ilicitudes que possivelmente podem vir a ocorrer. Em seguida, foram trabalhadas as doenças ocupacionais mais recorrentes que o empregado pode contrair no ambiente de trabalho considerando os fatores internos e externos além do agravamento das mesmas causado pela COVID 19. Por fim, foi feita uma análise crítica sobre os reflexos que a pandemia pode causar na responsabilidade civil do empregador em face dos empregados, procurando-se saber, finalmente, qual seria o grau e tipo de responsabilidade cabível nos diversos casos que surgiram e ainda surgem no âmbito trabalhista. Após a realização da pesquisa, concluiu-se que diante do atual cenário causado pelo COVID 19 e com as mudanças trabalhistas que ocorreram desde o início da pandemia, o mais indicado é analisar caso a caso para saber se há de se falar em responsabilidade do empregador e qual o tipo a ser aplicado no caso concreto.

Palavras-chaves: Responsabilidade civil. Empregador. Covid 19.

ABSTRACT

The new context imposed by the pandemic of COVID-19 meant that there were several reflexes, both social and in the legal system. Thus, the objective of this work is to verify the degree of responsibility of the employer for the occupational mental illnesses acquired by the employee considering the current scenario of changes caused by COVID 19. In the first moment, an analysis of the civil responsibility in the legal system was made, conceptualizing the theories related to the employer's responsibility, also discussing the exclusions of illegality that may possibly occur. Then, the most recurrent occupational diseases that the employee may contract in the work environment were worked out considering the internal and external factors in addition to the worsening of them caused by COVID 19. Finally, a critical analysis was made on the effects that the pandemic can have cause the employer's civil liability vis-à-vis the employees, seeking to know, finally, what would be the degree and type of liability applicable in the various cases that arose and still arise in the labor environment. However, it was concluded that in view of the current scenario caused by the COVID 19 and the labor changes that have occurred since the beginning of the pandemic, it is best to analyze case by case to find out if there is to be an employer responsibility and what type to apply in the specific case.

Keywords: Civil liability. Employer. Covid 19.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	A RESPONSABILIDADE CIVIL	13
2.1	O ATO ILÍCITO	14
2.2	A RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO.....	15
2.3	TEORIAS DA RESPONSABILIDADE CIVIL	16
2.3.1	Teoria da responsabilidade extracontratual.....	16
2.3.2	Teoria da responsabilidade contratual	18
2.3.3	Teoria da responsabilidade objetiva e subjetiva.....	18
2.3.4	Teoria do caso fortuito ou força maior	20
2.4	EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE CIVIL	20
3	DOENÇAS OCUPACIONAIS CONTRAÍDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	22
3.1	DEPRESSÃO.....	24
3.2	DESGASTE MENTAL NO TRABALHO	26
3.3	SINDROME DE BURNOUT	27
3.4	AGRAVAMENTO DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS PELA COVID-19	29
4	COVID-19 E SEUS REFLEXOS NA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.....	31
4.1	RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA: DISTINÇÕES CONCEITUAIS	31
4.2	RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR: REQUISITOS E FUNDAMENTOS JURÍDICO-LEGAIS	32
4.3	POSSIBILIDADE JURÍDICA DE REPARAÇÃO CIVIL DO EMPREGADO PELO ADOECIMENTO MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM DEBATE DOUTRINÁRIO.....	34
5	CONCLUSÃO.....	41
	REFERÊNCIAS.....	43

1 INTRODUÇÃO

Muito se debate a respeito dos direitos dos trabalhadores envolvendo a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho e por doenças mentais ocupacionais causadas ao empregado no ambiente de trabalho.

A imposição da criação de normas de proteção aos trabalhadores ocorreu desde a Revolução Industrial, pois os obreiros se submetiam à condições de trabalho precárias, sem proteção à saúde, a dignidade da pessoa humana, ao lazer, insalubridade, periculosidade, boas condições mentais e educacionais, sendo obrigados a se submeterem a tais condições para que pudessem sobreviver.

Desde então, surgiram normas regulamentadoras, teorias, institutos jurídicos que tutelam os trabalhadores de modo geral, seja em acidentes de trabalhos ou em doenças mentais ocupacionais uma vez que o trabalho e ou emprego têm função social perante a sociedade, além de atender as necessidades humanas.

Diante disto, as doenças mentais ocupacionais causadas aos empregados em razão do ambiente de trabalho têm sido discutidas com frequência, pois, dentre outros aspectos, aquelas têm as suas ocorrências provocadas por fatores internos e/ou externos.

Acontece que em razão da pandemia causada pelo COVID-19, muitos colaboradores sofreram alterações nos seus contratos de trabalho passando a exercer as suas funções por meio do trabalho em *home office*.

Em face dessa nova realidade tornou-se necessária a reanálise da responsabilidade civil do empregador pelas doenças ocupacionais contraídas pelo empregado no ambiente de trabalho uma vez que este, para grande parte dos trabalhadores, passou a ser a sua própria casa, de forma que condições extrínsecas à relação de trabalho começaram a influir e contribuir para o adoecimento dos colaboradores.

Nesse diapasão, a presente pesquisa versa sobre a responsabilidade civil do empregador no que se refere às doenças ocupacionais mentais contraídas pelo empregado no ambiente de trabalho considerando-se o agravamento destas causado pelas mudanças provocadas pela pandemia da COVID-19.

Diante da excessiva cobrança por resultados por parte dos empregadores aliada a nova realidade trabalhista imposta pela pandemia da COVID-19 questiona-se: qual seria o grau de responsabilidade do empregador em face das doenças

mentais ocupacionais causadas aos empregados por fatores internos e externos ao ambiente de trabalho?

Neste contexto, o objetivo geral desse trabalho é analisar o grau da responsabilidade civil do empregador pelas doenças mentais ocupacionais contraídas pelo empregado no ambiente de trabalho tanto em relação as que são causadas por fatores externos como também por fatores internos considerando-se a nova realidade imposta pela pandemia da COVID-19.

Na mesma linha os objetivos específicos serão: conceituar o instituto jurídico da responsabilidade civil de modo geral e da responsabilidade civil do empregador especificamente; identificar correntes doutrinárias apresentando seus respectivos posicionamentos sobre o tema apresentado; analisar as doenças ocupacionais causadas pelo ambiente de trabalho interno e externo correlacionando-as com a responsabilidade do empregador e, por fim, analisar as recentes decisões proferidas pelo Tribunais Superiores nas ações relacionadas a COVID-19.

O método utilizado para a realização desta pesquisa foi o indutivo com a abordagem de categorias consideradas fundamentais para o desenvolvimento do tema sobre a responsabilidade civil do empregador no adoecimento mental do empregado no ambiente de trabalho valendo-se de posicionamentos doutrinários a respeito do tema, os procedimentos técnicos utilizados na pesquisa para coleta de dados foram essencialmente a pesquisa bibliográfica que instruiu a análise da legislação constitucional e a infraconstitucional, bem como a doutrina que informa os conceitos de ordem dogmática.

À vista disso, esta pesquisa foi estruturada em três capítulos sendo o primeiro composto por teorias da responsabilidade civil e teorias de diversas responsabilidades abordando conceitos, demonstrando suas características e respectivas naturezas jurídicas.

O segundo capítulo visa conceituar as doenças mentais ocupacionais contraídas no ambiente de trabalho além de demonstrar seus respectivos sintomas, consequências e dados de pesquisas do agravamento das mesmas causado pela Covid-19, elencando ainda a responsabilidade civil do empregador, seus requisitos e fundamentos, relacionando com debate doutrinário e jurisprudencial a possibilidade jurídica de reparação civil do empregado pelo adoecimento mental no ambiente de trabalho.

O terceiro capítulo trata de críticas jurídicas a respeito da responsabilidade civil do empregador pelos danos causados ao empregado no ambiente de trabalho considerando o detrimento interno e externo causado pelo Covid-19 que o trabalhador pode sofrer, assim como analisar qual tipo e grau de responsabilidade que o empregador tem sobre o empregado pelas doenças ocupacionais mentais causadas ao empregado no ambiente de trabalho.

Para este trabalho foi utilizado o livro de Silvana Louzada Lamattina Cecília *Responsabilidade do Empregador por Danos à Saúde do Trabalhador* que trata da responsabilidade civil objetiva e subjetiva do empregador diante da ocorrência de acidente de trabalho e doenças ocupacionais.

Para a autora, a importância dos cuidados com a preservação da saúde do trabalhador se dá desde o momento do exame admissional, ou seja, no primeiro contato do médico do trabalho com o empregado ao analisar se o examinado está apto ou não à exercer a atividade laborativa, e após esta etapa, a responsabilidade passa a ser do empregador afim de garantir tais cuidados.

Diante disto, percebe-se a relação jurídica trabalhista existente entre as partes, tornando necessário a proteção do trabalhador, buscando sempre soluções justas e adequadas possíveis pelos danos a ele causados.

Importante considerar que, dentre os vários tipos de acidentes de trabalho existentes e elencados na legislação, as doenças ocupacionais também possuem a mesma consequência jurídica.

Contudo, com o surgimento de inúmeras enfermidades, dentre elas, as que são causadas pelo ambiente de trabalho, a pesquisa, a adequação das leis e novos procedimentos serão sempre necessários.

2 A RESPONSABILIDADE CIVIL

Com a evolução da sociedade foram surgindo leis, princípios e normas e assim, o ordenamento jurídico se fez e faz presente como garantidor do bem-estar social, da dignidade da pessoa humana, dos direitos fundamentais e dos deveres do cidadão.

Neste toar, surge a responsabilidade civil que visa reparar aquele indivíduo que sofre algum tipo de dano resultante da prática de um ato ilícito uma vez que desta conduta decorre o dever jurídico de apuração daquela.

Logo, “na vereda de tais ideias, três funções podem ser facilmente visualizadas no instituto da reparação civil: compensatória do dano à vítima; punitiva do ofensor; e desmotivação social da conduta lesiva” (GAGLIANO; FILHO, 2020, p. 67).

Na primeira função acima mencionada, figura a principal finalidade da reparação civil que é a reparação à vítima como forma de compensar o prejuízo do dano causado na tentativa de retornar a coisa ao *status quo ante*, e quando não for possível, o pagamento em pecúnia correspondente ao valor do bem lesionado.

Por outro lado, na segunda função encontra-se um efeito punitivo ao causador do dano pela falta de cuidado na prática de seus atos induzindo-o a não mais lesionar outrem e, por último, a terceira função tem caráter socioeducativo, pois busca demonstrar à sociedade que determinadas condutas não são aceitáveis no esforço, por via indireta, de resgatar a segurança e o equilíbrio almejado pelo Direito.

Dessa forma, a responsabilidade civil abrange tanta pessoa física quanto jurídica determinando a estas o dever de restituir o dano causado a outrem, não importando se são materiais, estéticos, morais, e os causados pela esfera trabalhista tais como os acidentes de trabalho e os danos das doenças mentais ocupacionais contraídos pelo empregado no ambiente de trabalho, que é o foco de pesquisa deste trabalho.

Ainda convém lembrar que quanto à responsabilidade civil do empregador pelas doenças ocupacionais mentais causadas ao empregado, há diversos posicionamentos jurisprudenciais favoráveis ao empregado uma vez comprovado o elo existente entre as partes, conforme será observado em capítulo posterior.

Desta maneira, a responsabilidade civil é composta por diversas teorias que são aplicadas em cada caso concreto conforme a necessidade da sociedade e assim,

os capítulos seguintes tratarão das teorias, detalhando seus conceitos, aplicabilidade e fundamentos doutrinários e jurisprudenciais.

2.1 O ATO ILÍCITO

O instituto jurídico do ato ilícito encontra-se previsto no artigo 186¹ do Código Civil 2002 e conceituando-o, explicam (FARIAS; ROSENVALD; NETTO, 2015, p. 124) que “é a transgressão a um dever jurídico, imposto a alguém. ”

Assim sendo, o ato ilícito configura-se quando o indivíduo, ainda que espontaneamente, cause danos a outra pessoa e isto ocorre, por exemplo, quando em um acidente de trânsito há uma colisão entre veículos sendo, desta forma, necessária a reparação.

O ato ilícito vislumbra-se não apenas no âmbito civil, mas também em outros contextos jurídicos, como na seara trabalhista quando, por exemplo, o empregador, de forma abusiva, exige que o empregado trabalhe ininterruptamente por muitas horas privando-o do descanso.

Dessa forma, conforme explica Venosa (2017, p. 405) “traduz-se em um comportamento voluntário que transgride um dever”, e assim, se o empregador exige de forma abusiva as horas trabalhadas, retirando do trabalhador o direito de vida social, o descanso e o lazer com a família, nota-se, nesta situação, que o comportamento do empregador configura um ato ilícito e irresponsável cabendo a este último a obrigação de indenizar o empregado que sofre o dano.

Ressalta-se que o direito de descanso do trabalhador é protegido infraconstitucionalmente por meio do artigo 71² caput da Consolidação das Leis Trabalhistas, pois de acordo com Delgado (2019, p. 1121) “este direito tem o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política. ”

¹ Artigo 186: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, 2002)

² Artigo 71: Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. (BRASIL, 1943)

Considerando-se este aspecto, torna-se necessária a responsabilização pelo dano causado à vítima visto que destas situações sobrevém uma diminuição do bem jurídico da vítima não importando se este é de ordem material ou imaterial.

2.2 A RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Como já mencionado, o ato ilícito é resultado de um dano causado a outrem, derivando-se daí uma responsabilidade e, este termo, nas palavras de Venosa (2017, p. 390) “é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato ou negócio danoso.”

Este instituto jurídico “descende do verbo latino *respondere*, de *spondeo*³, primitiva obrigação de natureza contratual do direito quiritário, romano, pela qual o devedor se vinculava ao credor nos contratos verbais”, (AZEVEDO, 2019, p. 330).

Gonçalves (2017, p. 11) entende que “responsabilidade exprime ideia de restauração de equilíbrio, de contraprestação, de reparação de dano” e nesta mesma lógica, explicam (GAGLIANO; FILHO, 2020, p. 47) que:

Responsabilidade, para o Direito, nada mais é, portanto, que uma obrigação derivada — um dever jurídico sucessivo — de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem variar (reparação dos danos e/ou punição pessoal do agente lesionante) de acordo com os interesses lesados.

Destes posicionamentos doutrinários infere-se que a parte que sofre uma violação em seu dever jurídico ou que é lesada por um ato ilícito cometido por outrem deve ter o seu direito protegido.

Neste sentido, visando a efetivação desta proteção, o artigo 927⁴ do Código Civil 2002 dispõe que fica o causador do dano obrigado a reparar a lesão sem ter que provar a culpa nos casos já descritos em lei nem quando a função exercida pelo

³ Em tradução livre significa “eu juro”. Disponível em: <<https://pt.glosbe.com/la/pt/spondeo>>. Acesso em: 13 set. 2020.

⁴ Artigo 927: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002)

agente é o próprio risco, ficando a cargo da vítima provar o nexo de causalidade entre as partes.

Dessa forma, o empregador que trabalhar em alguma atividade que por si só já é um risco e sofrer alguma lesão em decorrência da atividade, graças a este instituto, terá seus direitos protegidos.

Por esse ângulo, Venosa (2017, p. 390) explica que o ordenamento jurídico “buscam alargar cada vez mais o dever de indenizar, alcançando novos horizontes, afim de que cada vez menos restem danos irressarcidos”.

Percebe-se que os fatos mencionados têm instigado doutrinadores e juristas a adequarem a doutrina e a jurisprudência em sentido favoráveis às situações que ocorrem na sociedade.

Assim, considerando-se a tutela garantida por este dispositivo aliada as mais variadas demandas jurídico-sociais, o estudo da responsabilidade civil torna-se segundo Venosa (2017, p. 391):

Especialmente dinâmico, estando a surgir a cada momento novas teorias e linhas de pensamento, na doutrina e na jurisprudência, fruto não só do pensamento jurídico como também das novas necessidades e das constantes transformações sociais.

Logo, em face das diversas situações que geram o dever de indenizar por parte do causador do ato ilícito, faz-se necessário o estudo das teorias das responsabilidades civil apontadas pela doutrina.

2.3 TEORIAS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Como visto anteriormente, a responsabilidade civil decorre de um ato ilícito que cause um dano a outrem.

Entretanto, por causa da diversidade de situações a serem tuteladas pelo ordenamento jurídico, a doutrina tratou de apontar inúmeras teorias que tratam do tema tornando-se, dessa maneira, realizar uma breve análise a respeito das mesmas.

2.3.1 Teoria da responsabilidade extracontratual

Esta teoria caracteriza-se pela ausência de contrato, ou seja, não há nenhum vínculo jurídico entre o causador do dano e a vítima, mas há porém, um infortúnio a ser reparado, como explica Gonçalves (2017, p. 42) que “quando a responsabilidade não deriva de contrato, diz-se que ela é extracontratual.”

Complementando este entendimento, colabora Azevedo (2019, p. 333):

A responsabilidade extracontratual, ao seu turno, é também conhecida por responsabilidade aquiliana, tendo em vista que a Lex Aquilia de damno (do século III a.C.) cuidou de estabelecer, no Direito romano, as bases jurídicas dessa espécie de responsabilidade civil, criando uma forma pecuniária de indenização do dano, assentada no estabelecimento de seu valor. Primitivamente, aplicava-se a pena do Talião (“olho por olho, dente por dente”), baseada na vingança privada, em que os homens faziam justiça pelas próprias mãos.

Portanto, pela Lei de Talião, quando alguém sofria um dano, o pagamento deveria ser feito com parte do corpo do causador do ato ilícito e diante disto veio a Lei Aquiliana que passou a estipular um valor em espécie a ser pago à vítima que por consequência deveria comprovar a culpa do agressor, como explicam (GAGLIANO; FILHO, 2020, p. 64) que “justamente por essa circunstância é que, na responsabilidade civil aquiliana, a culpa deve ser sempre provada pela vítima”

Assim, pode-se observar que a responsabilidade extracontratual não está restrita apenas àquelas situações em que há um contrato ou vínculo entre as partes, pois, conforme Venosa (2017, p. 404) “na culpa aquiliana ou extranegocial, levamos em conta a conduta do agente e a culpa em sentido lato”, porém a vítima poderá provar que sofreu o dano e conseqüentemente ser ressarcida.

Já no caso em que não existe um contrato, na visão da doutrina, esta distinção ainda é discutida, pois como assevera Venosa (2017, p. 405) “essa dualidade é mais aparente do que real. O fato de existirem princípios próprios dos contratos e da responsabilidade fora deles não altera essa afirmação”, ou seja, independentemente se houver ou não um contrato, a obrigação de indenizar daquele que causou o dano a outrem sempre prevalecerá.

Pode-se observar, desta forma, que a teoria extracontratual é aplicada de maneira abstrata oposta da teoria contratual, conforme será demonstrado a seguir.

2.3.2 Teoria da responsabilidade contratual

Este tipo de responsabilidade, como o próprio nome já diz, é caracterizada pela existência de um contrato entre as partes, ou seja, um vínculo jurídico e neste sentido afirmam (GAGLIANO; FILHO, 2020, p. 64) que:

Para caracterizar a responsabilidade civil contratual, faz se mister que a vítima e o autor do dano já tenham se aproximado anteriormente e se vinculado para o cumprimento de uma ou mais prestações, sendo a culpa contratual a violação de um dever de adimplir, que constitui justamente o objeto do negócio jurídico.

Assim, enquanto que na responsabilidade extracontratual a parte precisa provar que o dano não foi causado por ela, apesar de não existir contrato entre os envolvidos, na responsabilidade contratual, há a inversão da carga probatória “cabendo à vítima comprovar, apenas, que a obrigação não foi cumprida, restando ao devedor o *onus probandi*, por exemplo, de que não agiu com culpa ou que ocorreu alguma causa excludente do elo de causalidade”, (GAGLIANO; FILHO, 2020, p. 64).

Dessa maneira, em um acidente de trânsito onde um sujeito bate no carro de outra pessoa, há um exemplo de responsabilidade extracontratual, pois entre os envolvidos, não havia, anteriormente, um contrato, não havia relação jurídica, e a situação pode ser resolvida ali mesmo no local através de um acordo entre as partes.

No caso da responsabilidade civil do empregador, o empregado poderá comprovar através do contrato de trabalho o vínculo existente entre eles uma vez que “se ao empregador é atribuída a obrigação de manter um meio ambiente do trabalho salubre e seguro, a simples ocorrência do dano à saúde do empregado faz presumir o descumprimento dessa obrigação da qual resultará seu dever de indenizá-lo”, (CECÍLIA, 2008, p. 120), ou seja, é uma via de mão dupla onde existem direitos e obrigações a serem observados.

Porém, há outros casos em que a complexidade do fato é maior sendo necessário averiguar se há culpa, quem é o culpado e se houve ou não circunstâncias externas para só então se calcular a indenização cabível como se verá a seguir.

2.3.3 Teoria da responsabilidade objetiva e subjetiva

Visando um significativo entendimento das teorias que tratam da responsabilidade civil, busca-se a partir de agora conceituar aquela que se refere a responsabilidade objetiva, que, para se caracterizar, não se faz necessário provar a culpa do agente e neste sentido explica Gonçalves (2017, p. 47) que:

A classificação corrente e tradicional, pois, denomina objetiva a responsabilidade que independe de culpa. Esta pode ou não existir, mas será sempre irrelevante para a configuração do dever de indenizar. Indispensável será a relação de causalidade entre a ação e o dano, uma vez que, mesmo no caso de responsabilidade objetiva, não se pode acusar quem não tenha dado causa ao evento.

Quanto a responsabilidade subjetiva, entende Coelho (2012, p. 598) que esta “é a obrigação derivada de ato ilícito. O sujeito que incorre na ilicitude é devedor da indenização pelos prejuízos decorrentes de sua conduta e o prejudicado, o credor.”

Compreende-se que tanto na responsabilidade objetiva quanto na subjetiva, ao dano causado à vítima cabe indenização, porém enquanto na primeira a culpa não precisa ser comprovada, a segunda se dá por ato ilícito, ficando o causador da lesão responsável pela reparação do dano.

Ressalta-se que esta última teoria é um instituto que fortalece condutas aceitáveis e corretas perante a sociedade, mas enfraquece atitudes contrárias, desestimulando o indivíduo a cometer ilegalidades.

Diante desta reflexão torna-se importante analisar qual destes institutos teria melhor aplicabilidade no que se refere à responsabilidade do empregador em relação ao obreiro em tempos de pandemia uma vez que na teoria objetiva o empregado precisa comprovar o nexo causal tendo dificuldade de prová-lo diante do trabalho realizado em home office.

Já na teoria subjetiva, o empregado precisa comprovar a culpa do empregador pelo dano causado, porém, o trabalho em home office dificulta esta comprovação, pois além de fatores internos, do próprio trabalho, há também fatores externos que contribuem para desencadear as doenças mentais ocupacionais.

Levando em consideração estes aspectos pode-se questionar qual destes institutos seria aplicável na responsabilidade do empregador pelos danos mentais ocupacionais causados aos empregados em tempos de pandemia, aspecto este que será analisado posteriormente.

2.3.4 Teoria do caso fortuito ou força maior

No Código Civil não há distinção entre caso fortuito ou força maior sendo ambos definidos no parágrafo único do artigo 393⁵.

Visando esclarecer os conceitos, Venosa (2017, p. 425) explica que “o caso fortuito seria aquela situação normalmente imprevisível, fato da natureza ou fato humano” enquanto Azevedo (2019, p. 326) entende que “a força maior é o fato de terceiro, ou do credor; é a atuação humana, não do devedor, que impossibilita o cumprimento obrigacional”.

Denota-se que a doutrina conceitua o que seria ambos os institutos, de modo que força maior se daria por meio de fatos ocorridos de forma natural com ou sem intervenção humana, e caso fortuito seria o acontecimento que não se pode evitar ou prever, ressaltando-se, porém, que nem um nem o outro não podem ser impedidos.

Assim sendo, mesmo que estes institutos não obriguem a indenização por parte do agente causador do dano, no atual cenário da pandemia causada pelo Covid-19, os empregadores não podem se valer dos mesmos visando deixar os empregados desamparados em face das consequências danosas causadas pelo trabalho excessivo, uma vez que a pandemia tem sido considerada como caso fortuito.

Importante destacar que tanto caso fortuito quanto força maior são temas discutidos pela doutrina, e quando considerados expressões semelhantes, torna-os ainda mais controverso, principalmente no âmbito trabalhista quando debatido em tempos atuais considerando a situação de pandemia causada pelo COVID-19, conforme veremos a diante com maior esclarecimento.

2.4 EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE CIVIL

Existem determinados atos que mesmo que provoquem uma lesão a direitos são entendidos pelo legislador como causas que exoneram ou desincumbem o autor do dever de indenizar e é nesse diapasão que surgem as excludentes de ilicitude, que como o próprio nome já diz são “atos danosos da pessoa ou de bens alheios

⁵ Artigo 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado. Parágrafo único: O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir. (BRASIL, 2002)

praticados em circunstâncias em que seria inexigível outro comportamento, assim ficando excluída a ilicitude”, (FARIAS; ROSENVALD; NETTO, 2015, p.142).

Previstas no artigo 188⁶ do Código Civil, Venosa (2017, p. 424) entende que “são situações que a doutrina costuma denominar rompimento do nexo causal”.

Neste sentido, é importante mencionar o posicionamento de Gonçalves (2017, p. 413) que ensina que “um dos pressupostos da responsabilidade civil é a existência de um nexo causal entre o fato ilícito e o dano produzido. Sem essa relação de causalidade não se admite a obrigação de indenizar”.

Logo, mesmo que na vigente legislação civil estejam previstas hipóteses em que se busca tutelar os direitos daquele que sofre algum tipo de dano há, por outro lado, previsões que isentam o causador do ato ilícito do dever de reparação.

Tal previsão demonstra-se extremamente importante uma vez que, por exemplo, em determinadas situações, mesmo ausente o nexo causal, imputa-se ao empregador a culpa pelo adoecimento ocupacional contraído no ambiente de trabalho, pois esta situação tem se tornado não só recorrente, mas também tem sido agravada em razão da pandemia de COVID-19 como se verá a seguir.

⁶ Artigo 188: Não constituem atos ilícitos: I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido; II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente. (BRASIL, 2002)

3 DOENÇAS OCUPACIONAIS CONTRAÍDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Sabe-se que existem determinados tipos de labor que pelas suas próprias peculiaridades oferecem riscos aos trabalhadores assim como há outros que o fazem pelas condições ambientais oferecidas pelo empregador na sua empresa ou pela influência de fatores extrínsecos a relação de trabalho.

Diante disto, as somas de todos estes fatores fazem com que o obreiro acabe, em alguns casos, adquirindo doenças ocupacionais ou até mesmo sofrendo algum tipo de acidente de trabalho.

A Lei 8.213/91 traz em sua redação a definição do que é acidente de trabalho:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. (BRASIL, 1991).

É indiscutível que o trabalho ofertado ao indivíduo é de fundamental importância, pois aquele, de acordo com Silva (2011, p. 35) “tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto vulnerabilizá-la e mesmo gerar distúrbios que se expressarão coletivamente e no plano individual”.

Além disso, através dele o homem sustenta sua família, conforme explica Válio (2018, p. 17) que “o trabalho satisfaz requisitos fundamentais para a sobrevivência, como alimentação, vestimenta, educação, além, obviamente, da satisfação das necessidades imateriais, psíquicas, de auto realização e fonte de prazer”

Há alguns anos, o trabalho era realizado de forma braçal, em condições precárias e não havia leis ou normas que pudessem garantir os direitos dos trabalhadores favorecendo ainda mais a precariedade e a exploração no ambiente de trabalho.

A Revolução Industrial modificou completamente o contexto trabalhista daquele momento uma vez que houve um avanço dos meios de produção com a implantação de maquinários, contudo, trouxe consequentemente um problema, pois

conforme Cecília (2008, p.12) “esse estado de coisas fez eclodir uma reação desses trabalhadores”, porque não tinham o conhecimento necessário para operar as máquinas já que estavam acostumados somente com o trabalho manual.

Ressalta-se que naquela época, não havia programas nem mesmo pessoas qualificadas para instruir os empregados e além disso, os trabalhadores eram submetidos a situações precárias, não se fazia fiscalização das condições de trabalho e não havia distinção entre o que era perigoso à saúde e o que gerava risco de vida aos obreiros, fatores estes que contribuíam para a constante ocorrência de acidentes, e nesse sentido, segundo os autores (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 87) “o avanço do capitalismo e da exploração desmesurada da força de trabalho levou à organização e à luta dos trabalhadores”, uma vez que, como leciona Cecília (2008, p. 12):

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, em meados do século XVIII, trouxe para a Europa, além do progresso resultante dos novos meios de produção em massa, uma nova realidade para a classe trabalhadora. A máquina veio substituir em grande parte o trabalho realizado pelo homem e decorreu daí um excedente de mão-de-obra ociosa e sem emprego, fazendo com que os trabalhadores, até então desorganizados, tivessem de se submeter a jornadas de trabalho extenuantes, ao manuseio de máquinas sem manutenção, o que era feito até por mulheres e por crianças de tenra idade.

Com a evolução tecnológica e social, os cidadãos foram adquirindo conhecimento, e conseqüentemente, tomando ciência de seus direitos enquanto trabalhadores, passando, desta forma, a exigir proteção de suas garantias, pois colabora Válio (2018, p. 12), “o homem evoluiu com o trabalho e a sociedade na mesma medida”.

A partir deste momento, passou-se a observar e pesquisar as numerosas enfermidades que foram surgindo ao longo do tempo no âmbito trabalhista.

Atualmente, a sociedade está cada vez mais exigente, pesquisadores buscam detectar, conceituar e a partir daí oferecer propostas de tratamentos que possam reparar ou prevenir doenças que se manifestam no ambiente de trabalho.

As doenças ocupacionais podem ser classificadas de acordo com Válio (2018, p. 36) como “a) Doenças profissionais (ergopatia, ideopatias e tecnopatias); b) Doenças do Trabalho (mesopatias).”

O mesmo autor entende que “doenças profissionais são aquelas que têm no trabalho sua causa. Por sua própria natureza são doenças típicas da atividade laborativa, tendo o nexo causal presumido pela lei”, (VÁLIO, 2018, p. 36).

Por outro lado, “doenças do trabalho, não se relacionam com as condições especiais em que o trabalho é desenvolvido, o risco decorre da atividade em si, mas com o modo como o trabalho é organizado e gerenciado”, (VÁLIO, 2018, p. 39).

Ressaltam (BERTAGNI; MONTEIRO, 2019, p. 45) que “também conhecidas como “ergopatias” “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”, são as produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade”.

Visando um melhor entendimento do tema, explicam (BERTAGNI; MONTEIRO, 2019, p. 46):

Por sua vez, as doenças do trabalho, também chamadas de “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, são aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente. Contudo, por serem atípicas, exigem a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, via de regra por meio de vistoria no ambiente laboral (art. 20, II). Enquanto as doenças profissionais resultam de risco específico direto (característica do ramo de atividade), as do trabalho têm como causa ou concausa o risco específico indireto.

Assim como existem as doenças ocupacionais que são reconhecidas por lei como acidente de trabalho, da mesma forma existem aquelas que não o são e neste sentido “não são consideradas como acidente do trabalho, conforme dispõe o §1º, do art. 20, da Lei n. 8.213/91, as doenças degenerativas, as inerentes a grupos etários, as que não produzam incapacidade laborativa e as doenças endêmicas”, (VÁLIO, 2019, p. 41).

Dentre tais classificações ver-se-á a seguir as principais doenças mentais ocupacionais que afetam os trabalhadores e que estão relacionadas com o ambiente de trabalho.

3.1 DEPRESSÃO

A depressão conhecida como “o mal do século” como bem observa Teodoro (2010, p.15) “deve atingir entre 15% e 20% da população mundial, no mínimo uma

vez na vida. De acordo com a OMS, até o ano de 2020, tende a ocupar o 2º lugar entre as causas de ônus gerados por doenças degenerativas e mortes prematuras.”

Reconhecida como uma das principais causas de afastamento do trabalho, a depressão é diagnosticada como um transtorno mental, com fatores “orgânicos, psicológicos, ambientais e espirituais, caracterizado por angústia, rebaixamento do humor e pela perda de interesse, prazer e energia diante da vida”, (TEODORO, 2010, p. 20).

Esta doença apresenta, dentre outros sintomas, “distúrbios do sono, distúrbios do apetite, perda do interesse sexual, cansaço e perda de energia, [...] suicídio, distúrbios de alimentação ou alcoolismo, crises de pânico”, (PRESTON, 1989, p. 25).

Outro sintoma que se externa por meio da depressão é o estresse que conforme Teodoro (2010, p. 56) se “caracteriza por uma série de alterações fisiológicas e psicológicas com reflexos emocionais e comportamentais, observado na forma crônica como consequência do desgaste físico e mental”.

No atual contexto, nota-se essa situação nos profissionais da área da saúde que todos os dias têm enfrentado situações complexas, pois já saem de casa com medo de serem contaminados, contrair o vírus e contaminar a família, trabalham sob grande tensão no que se diz em relação a como será o dia e o que irão enfrentar.

Não apenas os trabalhadores da área da saúde sofrem destes males, mas também, inúmeros outros profissionais, pois todo o cenário mundial foi alterado com as medidas de combate ao Covid-19, conforme explicam (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 222) que “sintetizar o fluxo de impactos do Covid-19 traduz-se como uma tarefa deveras árdua, considerando os seus devastadores efeitos em escala global.”

Neste mesmo quadro encontram-se ainda os profissionais que estão trabalhando em jornadas de trabalho excessivo, exercendo as suas funções por várias horas seguidas sem descanso, ficando extremamente exaustos aliando-se a isto a pressão psicológica que sofrem a todo momento e o elevado grau de estresse.

Esta situação foi observada em pesquisa⁷ feita pela Faculdade de Medicina da Universidade de Brasília e pelo Hospital Universitário de Brasília realizada com

7 Saúde mental: pesquisa analisa impacto psicológico do enfrentamento à Covid-19 em profissionais da saúde. Disponível em: <<https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/saude-mental-pesquisa-analisa-impacto-psicologico-do-enfrentamento-a-covid-19-em-profissionais-da-saude>> Acesso em 14 set. 2020

profissionais da área da saúde que demonstrou que, dentre os entrevistados, 41% confirmaram sentir ansiedade, 83,3% má qualidade de sono e outros 75% sonolência diurna e além disso, 25% dos médicos residentes afirmaram já ter cogitado trocar de especialidade e 91,7% confessaram não terem boas perspectivas após à pandemia.

Em face a essa realidade, muitos profissionais, além daqueles que estão na linha de frente de combate ao coronavírus terão que buscar tratamentos psicológicos na tentativa de se recuperarem das inúmeras consequências, assim como da depressão e do desgaste mental causados pelo Covid-19.

3.2 DESGASTE MENTAL NO TRABALHO

Com o desenvolvimento da sociedade, a falta de sistemática organizacional e a exigência de melhores condições de vida surgem pressões, fatores estressores além de opressões psicológicas que desencadeiam diversos adoecimentos aos indivíduos e assim, entende Silva (2011, p. 53) que “a desestruturação do mercado de trabalho passou a ser uma fonte acionadora de pressões sociais e psicológicas”.

Atualmente, devido à nova realidade imposta pela Covid-19, nota-se que inúmeras pessoas estão sob pressão a todo instante, sendo necessária a adaptação à nova realidade de vida, uma vez que segundo (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 3) “confinados, estamos a viver duas vidas dentro de nossas casas: uma intensa e interna, pessoal e familiar, e outra, de relacionamentos sociais e profissionais, que estão a invadir a nossa vida privada sem noção de horário”.

Diante deste contexto, foi preciso adaptar-se à novas modalidades de trabalho, passando, grande parte das pessoas, a realizar suas funções por meio do teletrabalho ou *home office*⁸ e isto fez com que as mesmas ficassem cada vez mais esgotadas, cansadas, passando alguns, inclusive, a sofrer de algum mal mental porque segundo Silva (2011, p. 405) “o estresse e a fadiga não matam necessariamente em curto prazo, mas vão minando o organismo pouco a pouco.”

Deste modo, videoconferências realizadas por causa do isolamento social, aulas remotas, a mistura de funções que um pai e/ou mãe de família exercem quando trabalham em casa e tem que, ao mesmo tempo, cuidar das crianças menores além

⁸ É uma expressão inglesa que significa “escritório em casa”, na tradução literal para a língua portuguesa. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/home-office/>>. Acesso em: 15 set. 2020

de fazer sobrejornada por várias horas seguidas para cumprir as metas do trabalho, tudo isto, faz com que o desgaste mental se agrave cada dia mais.

Percebe-se ao longo dos anos que, no entendimento de Silva (2011, p. 165):

As chamadas tecnologias de ponta foram também muitas vezes consideradas as responsáveis pelo acúmulo de prejuízos que atingem a classe trabalhadora” – tanto no que diz respeito ao estreitamento do mercado de trabalho quanto em termos de intensificação do trabalho.

Aliado a isto, houve um aumento exponencial da exigência da capacidade intelectual dos trabalhadores assim como do estresse e de cobranças contribuindo para ampliar ainda mais as doenças ocupacionais mentais dos empregados.

Por ser o trabalho uma necessidade básica do ser humano, o que se tem percebido é que os empregadores cada vez mais irão explorar dos seus colaboradores, que precisam trabalhar, toda a sua energia concorrendo para o adoecimento mental ocupacional dos mesmos.

Acontece que as consequências ou manifestações resultantes destas doenças são inúmeras, graves, de tratamento em longo prazo e as vezes podem ser irreparáveis e de acordo com o mesmo autor, “três das manifestações habituais da fadiga crônica sofreram desenvolvimento especial. As manifestações a que estamos nos referindo são: a) insônia; b) irritabilidade; c) desânimo”, (SILVA, 2011, p. 286).

Por conseguinte, a análise das doenças ocupacionais é objeto de estudo de muitos historiadores, cientistas e pesquisadores, e cada vez mais se pesquisa alternativas de prevenção, procurando preservar a saúde do trabalhador.

3.3 SINDROME DE BURNOUT

A denominada Síndrome de *Burnout*⁹, ou esgotamento profissional, começou a ser observada em 1953, nos EUA, no estudo do “Caso *Miss Jones*”, que era uma enfermeira que começou a apresentar sintomas de cansaço, baixa energia, intolerância no atendimento aos pacientes, dentre outros, como explica Válio (2018, p. 66):

⁹ Em tradução livre significa “combustão completa”, “esgotamento”. Disponível em: <<https://pt.glosbe.com/en/pt/burnout>>. Acesso em: 15 set. 2020.

“Miss Jones”, enfermeira psiquiátrica decepcionada com seu trabalho, percebia que seu rendimento estava abaixo de sua capacidade, sentia a insatisfação de seus colegas de trabalho, tinha a impressão de que os pacientes eram resistentes e agressivos, hostis, durante os procedimentos que tinha ao se relacionar com eles. Sentia-se irritada, com ressentimentos e atitudes negativas quando entrava em contato com seus pacientes.

A expressão *burnout* pode ser traduzida de maneira a ser considerada como uma queima total de energia do indivíduo e segundo Válio (2018, p. 65) “a pessoa com essa condição de estresse somático e excessivo, ou distresse, se consome física e emocionalmente, passando a apresentar comportamento agressivo e irritadiço”.

Ressalta-se que a doença não pode ser confundida com a depressão, pois de acordo com Válio (2019, p. 67) “a Síndrome não era uma simples depressão ou estresse, mas uma progressiva condição de distresse, frustração com o trabalho que levava a vítima ao esgotamento completo, como uma vela que queima até o final”.

Embora os sintomas sejam bastante parecidos, esta enfermidade é agravada em função do trabalho exercido pelo indivíduo visto que em face dos vários fatores que atualmente rondam a relação de empresa tais como pressões excessivas por resultados, cobranças dos altos níveis hierárquicos e demasiadas horas de trabalho, segundo Válio (2018, p. 68), “conclui-se que o *burnout* é, em grande parte, devido à natureza do trabalho, em vez das características em si do trabalhador”.

Esta síndrome ao ser diagnosticada, gera graves consequências ao ser humano, porque a mesma “é angustiante, incapacitante para o trabalho e para o convívio social do indivíduo, gerando prejuízos tanto individuais quando sociais, sendo consideradas uma doença de etiologia complexa relacionada ao trabalho”, (VÁLIO, 2018, p. 15).

Desta forma, qualquer profissional está sujeito a ser diagnosticado com a enfermidade sendo apenas necessária a exposição aos riscos que contribuem para sua piora até porque de acordo com Válio (2018, p. 15) “é uma doença que pode eclodir em praticamente todas as atividades laborais, necessitando apenas de exposição aos fatores de risco.”

Assim, percebe-se que a Síndrome de *Burnout* tem correlação com a realidade vivenciada pelo obreiro no ambiente de trabalho em que o indivíduo está inserido, pois, é neste local que se fazem presentes os fatores que influenciam para o aparecimento ou agravamento da síndrome.

Acontece que, considerando-se os princípios de responsabilização dos danos causados aos trabalhadores que visam ampará-los buscando a sua proteção e caso esse dano de fato venha a ocorrer, surge o questionamento: de quem seria a responsabilidade da enfermidade causada ao trabalhador?

3.4 AGRAVAMENTO DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS PELA COVID-19

Dentre as várias doenças ocupacionais já existentes, conforme o quadro de CID – Classificação Internacional de Doenças, no final do ano de 2019, foi constatada mais uma enfermidade, provocada por um vírus denominado Coronavírus - COVID-19.

Essa enfermidade originou-se na China, com os primeiros casos sendo registrados no final de 2019, e no Brasil, o relato do paciente zero foi feito em fevereiro de 2020 de forma que logo em seguida, o número de casos aumentou rapidamente tornando-se incontrolável a sua contenção.

O contágio da doença é rápido ocorrendo através de contato físico e/ou pela presença em ambiente contaminado. Já os sintomas variam uma vez que determinadas pessoas nada apresentam, ou seja, são assintomáticos, mas também há casos mais extremos que podem levar o indivíduo a óbito.

Assim, foi necessária a criação de decretos, leis, normas e medidas provisórias que causaram forte impacto em todas as áreas incluindo, saúde, trabalhista, educação, dentre tantas outras, gerando reflexos na economia mundial, e visando retardar a rapidez do contágio, as medidas utilizadas na tentativa de conter o vírus foram a quarentena, o distanciamento e o isolamento social.

Diante dessa situação o mundo literalmente parou porque as pessoas ficaram impossibilitadas de sair de casa, ir à escolas, faculdades, supermercados, viajar, trabalhar sendo retirado da sociedade o direito de ir e vir em todos os sentidos.

Nessa perspectiva, inúmeras pesquisas feitas por institutos médicos da Organização Mundial da Saúde – OMS, e, também por canais de comunicação apontaram a gravidade das ocorrências provocadas pela pandemia e que afetaram os indivíduos.

Em pesquisa¹⁰ realizada em Wuhan, na China, que foi o marco zero da Covid-19, foram entrevistados profissionais de 34 hospitais, sendo 1.257 pessoas entre 26 e 40 anos, dos quais 60% trabalhava na linha de frente de combate ao vírus ficando demonstrado que 64,7% eram mulheres e 76,7% homens que relataram diversos sintomas e neste sentido 71,5% dos profissionais descreveram angústia, 50,4% sintomas de depressão, 44,6% ansiedade e 34% insônia.

No Brasil, uma pesquisa¹¹ feita na área da saúde do Estado de São Paulo, demonstrou que desde o início da pandemia até 30 de julho do ano em curso 3.047 profissionais se afastaram do trabalho na secretaria de saúde Paulistana.

Nesta pesquisa, que foi realizada em junho ainda deste ano pela Associação de Medicina, foram entrevistados 1.984 profissionais de todo o país e ficou comprovado que 69% manifestaram ansiedade, 63,5% estresse, 49% exaustão emocional ressaltando-se que dentre os entrevistados 60% trabalham na linha de frente da Covid-19 e 76% atendem mais de 20 pacientes por dia e um a cada três médicos presenciaram agressões a colegas e outros profissionais em áreas de atendimento ao longo da pandemia.

Em consequência disso nota-se que as doenças mentais ocupacionais causadas pelo ambiente de trabalho de todas as áreas profissionais cresceram significativamente nos últimos meses em razão da pandemia causada pelo Covid-19.

Importante destacar que embora a pandemia tenha afetado, como mostram as pesquisas, inúmeros empregados, os empregadores também sofreram com os efeitos do surto da COVID-19, pois para aqueles que mantiveram suas atividades com seus colaboradores trabalhando em *home office*, para essas empresas passou a existir a possibilidade de restar configurada a responsabilidade civil em face dos danos causados aos seus empregados diante das consequências da pandemia.

¹⁰ Pesquisa vai mapear o esgotamento dos médicos durante pandemia da Covid-19. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/2020/08/09/pesquisa-vai-mapear-o-esgotamento-dos-medicos-durante-pandemia-da-covid-19>>. Acesso em 14 set. 2020

¹¹ Pesquisa da Unifesp vai mapear o esgotamento de médicos por covid-19. <https://correio.rac.com.br/_conteudo/2020/08/agencias/976207-pesquisa-da-unifesp-vai-mapear-o-esgotamento-de-medicos-por-covid-19.html>. Acesso em 14 set. 2020

4 COVID-19 E SEUS REFLEXOS NA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Pela leitura e interpretação do artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas pode-se entender que o empregador tem o dever de assumir os riscos no que se refere à atividade por ele desenvolvida.

Nestes, estão incluídos a responsabilidade pelo empregado, entretanto, o atual contexto pandêmico trouxe à discussão se esta última deve ou não incidir nos casos dos obreiros que exercem as suas atividades por meio de *home office*.

Diante das mudanças que aconteceram no âmbito trabalhista em decorrência do COVID 19, os empregadores e os empregados precisaram se adaptar à modalidade de teletrabalho ou *home office* para que as atividades econômicas pudessem dar continuidade.

No entanto, nessa modalidade ficou mais difícil comprovar se o empregado, ao ser contaminado pelo vírus do COVID 19, seria o próprio responsável por tal contaminação devido a contribuição dos fatores externos ao ambiente de trabalho, ou se seria responsabilidade do empregador, uma vez que o mesmo é quem se responsabiliza pelo obreiro desde o momento da contratação.

Neste sentido é importante destacar os conceitos de teorias amparadas pelo ordenamento jurídico e discutir os reflexos causados no âmbito trabalhista pelo COVID 19.

4.1 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA: DISTINÇÕES CONCEITUAIS

Conforme já visto anteriormente, a responsabilidade objetiva e subjetiva são modalidades da responsabilidade civil.

Contribuem os autores (FARIAS; ROSENVALD; NETTO, 2015, p. 417) explicando que “o mantra da teoria subjetiva sempre foi: “onde há culpa, há reparação”. Já na teoria objetiva, diz: “onde há lesão, há reparação””.

No entanto a respeito da responsabilidade subjetiva leciona Coelho (2012, p. 521) que esta “funda-se no valor da vontade como fonte última de qualquer obrigação principalmente por uma relação argumentativa (ideológica) específica. Quem é responsabilizado por ato ilícito é porque agiu como não deveria ter agido. ”

Para (GAGLIANO; FILHO, 2020, p. 59) “a noção básica da responsabilidade civil, dentro da doutrina subjetiva, é o princípio segundo o qual cada um responde pela própria culpa. ”

Quanto a responsabilidade objetiva, bastam duas características para a sua configuração sendo estas, para Coelho (2012, p. 518) “a) dano patrimonial ou extrapatrimonial suportado pelo credor; b) relação de causalidade entre a conduta do devedor descrita em lei e o dano do credor.”

Diante disso, Gonçalves (2017, p. 48) leciona que uma das teorias que busca evidenciar a responsabilidade objetiva “é a teoria do risco. Pois toda pessoa que exerce alguma atividade cria um risco de dano para terceiros. E deve ser obrigada a repará-lo, ainda que sua conduta seja isenta de culpa.”

Neste sentido, entendem (FARIAS; ROSENVALD; NETTO, 2015, p. 415) que “aquele que delibera por assumir o risco inerente a uma atividade deverá se responsabilizar por todos os danos dela decorrentes, independentemente da existência de culpa.”

Diante desses ensinamentos, pode-se inferir que, no âmbito trabalhista, se o empregador exerce uma atividade, ele assume o risco inclusive daqueles que são seus subordinados, responsabilizando-se por eles, na obrigação de protegê-los juridicamente em todos os aspectos conforme explica Cecília (2008, p. 119) que a “proteção jurídica à saúde do trabalhador resulta da responsabilidade objetiva do empregador, ou seja, ocorrido o dano, deve o empregador indenizá-lo, sem se cogitar se este se houve ou não com culpa, com o propósito de um maior equilíbrio social.”

Assim, diante do atual cenário global causado pelo Covid-19 é importante destacar que “a análise das normas que fixam a responsabilidade do empregador por danos à saúde do trabalhador deve ser feita de forma sistemática, sem desprestigiar as outras disposições legais que tratam do mesmo assunto”, (CECÍLIA, 2008, p. 90).

Dessa forma, torna-se necessária a análise de qual das teorias mencionadas melhor se aplica aos empregadores no que se refere às doenças mentais ocupacionais contraídas em tempos da pandemia de Covid-19.

4.2 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR: REQUISITOS E FUNDAMENTOS JURÍDICO-LEGAIS

Muito se tem discutido sobre os vínculos trabalhistas nestes últimos tempos, e é de suma importância entender tal relação jurídica e, neste sentido, explicam (FILHO; GAGLIANO, 2020, p. 335) que:

Uma das relações jurídicas mais complexas da sociedade moderna é, sem sombra de qualquer dúvida, a relação de trabalho subordinado. Isso porque não há uma relação com tal “eletricidade social” no nosso meio, tendo em vista que o próprio ordenamento jurídico reconhece a desigualdade fática entre os sujeitos, em uma situação em que um deles se subordina juridicamente, de forma absoluta, independente da utilização ou não da energia colocada à disposição.

Conforme mencionado anteriormente, a responsabilidade civil se relaciona com numerosas áreas, dentre elas a responsabilidade civil do empregador nas relações de trabalho que surge da relação jurídica entre empregador e trabalhador, pois é evidente nesta vinculação a distinção entre poder de hierarquia entre as partes, como bem observa Venosa (2017, p. 476) que “a responsabilidade do patrão, amo ou comitente decorre do poder hierárquico ou diretivo dessas pessoas com relação aos empregados, serviçais e comitidos ou prepostos. ”

Assim sendo, o artigo 932, III¹² do Código Civil busca amparar a responsabilidade civil do empregador ao empregado uma vez que o dispositivo, de acordo com Gonçalves (2017, p. 137) “estabelece que o empregador ou comitente responda pelos atos dos empregados, serviçais ou prepostos, praticados no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, e Cecília (2008, p. 22) entende que “a responsabilização do empregador, que detém o poder de mando na relação trabalhista, pelo cumprimento integral das medidas preventivas de danos à saúde do trabalhador é, portanto, medida que se impõe.”

Ainda convém lembrar que embora exista a lei de proteção aos trabalhadores, leia-se Consolidação das Leis Trabalhistas, e institutos que asseguram o bem estar social, a dignidade da pessoa humana e o meio ambiente profissional equilibrado, inúmeras são as demandas dos empregados em face dos empregadores por direitos e deveres violados, pois, de acordo com Cecília (2008, p. 37) o legislador ordinário “cuidou de estabelecer os limites mínimos de proteção à saúde do trabalhador, os

¹² Artigo 932: São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (BRASIL, 2002)

quais, inobservados, desencadearão, sem dúvida, a responsabilidade do empregador pelos danos que possam ocasionar à saúde dos trabalhadores.”

Sabe-se que para existir a responsabilidade objetiva do empregador é necessário que haja o preenchimento de alguns requisitos, como bem observa Leite (2020, p. 110) que “nos casos de acidentes e doenças adquiridas no curso do contrato de trabalho, desde que tenham nexos de causalidade com a atividade desenvolvida pelo empregado, também podem implicar responsabilidade do empregador”.

Além da comprovação do nexo de causalidade há também os pressupostos “sem os quais o próprio instituto da responsabilidade não pode subsistir, quais sejam, o dano experimentado pelo ofendido, a ação ou a omissão do causador, o nexo de causalidade e a culpa ou o dolo”, (LEITE, 2020, p. 263).

Assim, é importante ressaltar que na medida que despontaram determinadas situações na sociedade, surgiram também mecanismos e institutos de ressarcimento de modo que a vítima não ficasse desamparada nem prejudicada e, por outro lado, o agente causador do dano não ficasse ileso reforçando ainda mais a ideia para a sociedade de que não há dano que fique impune.

4.3 POSSIBILIDADE JURÍDICA DE REPARAÇÃO CIVIL DO EMPREGADO PELO ADOECIMENTO MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM DEBATE DOUTRINÁRIO

É de fundamental importância rememorar que, na relação de trabalho, o empregador é o responsável pelo empregado em relação aos riscos que a atividade econômica exercida pelo primeiro possa oferecer, fato este que, por consequência, faz com que aquele seja também responsável pelo dano causado ao trabalhador sem que este necessite provar culpa, conforme dispõe a OJ 45 TRT9¹³.

Já a responsabilidade subjetiva, ao contrário da objetiva, tem como característica a culpa tendo como pressuposto os institutos da imprudência, imperícia ou negligência do causador do dano.

¹³ OJ 45 TRT9: Doença profissional cujo nexo causal está diretamente ligado à atividade laboral aplicável a responsabilidade objetiva do empregador. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/orientacaojurisprudencial.xhtml>>. Acesso em: 27 set 2020.

Desta forma, a responsabilidade objetiva, poderá ser aplicada mediante fato em que a lei assim permitir conforme dispõe o artigo 927¹⁴ do Código Civil de 2002.

Assim sendo, a responsabilidade de um dano causado a outrem que não está amparado pela lei, poderá ser considerada subjetiva, levando em consideração o fato do cometimento do ato ilícito.

Verifica-se, no entanto, que a responsabilidade civil se respalda também na Constituição Federal de 1988 nos termos do art. 7º, XXVIII¹⁵, que assegura os direitos do trabalhador que possam melhorar sua condição de trabalho.

Dessa forma, percebe-se a aplicação da teoria do risco, ou seja, independe de dolo ou culpa para que a empresa assuma o risco de sua atividade econômica seja ele em qualquer cenário como, por exemplo, uma crise econômica, mundial, e até mesmo, o risco causado por caso fortuito como desastre natural, pandemia, dentre outros conforme dispõe o artigo 501¹⁶ da CLT.

Diante desta reflexão e analisando a atual circunstância de crise global causada pelo Covid-19, percebe-se a implementação de intervenção do Estado nas atividades econômicas das empresas e na vida da sociedade visando o combate ao vírus causando consequentemente graves problemas financeiros para a sociedade.

Em face dessa realidade, momento em que é necessário medidas de segurança impostas pelo Governo, nota-se que há algumas consequências como, por exemplo, empregados que encontram-se sob constante tensão por haver o risco iminente de demissão de funcionários, a redução de salário, trabalho em *home office*, e carga excessiva de horário de trabalho fatores estes, que causam preocupação, estresse, insônia, depressão, síndrome de *burnout*.

Isso tudo ocorre também por causa das cobranças feitas pelas chefias para que os funcionários ou alcancem metas ou, para que aqueles que ainda estão empregados, supram a falta da mão de obra decorrente das demissões de colegas dos mesmos setores.

É importante destacar que, embora seja um tema atual e que ainda não

¹⁴ Artigo 927: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002)

¹⁵ Artigo 7º, XXVIII: seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 1943)

¹⁶ Artigo 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. (BRASIL, 1943)

existam muitos posicionamentos doutrinários, há quem diga que existem dois tipos de estruturas de responsabilização a favor do empregado analisados em face da pandemia causada pelo Covid-19 quer seja, a estrutura da responsabilização securitária social e de responsabilização civil-trabalhista.

A primeira trata da responsabilização securitária de caráter social ofertada pelo Estado como forma de garantir o mínimo existencial do cidadão estando fundada, segundo o entendimento de (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 296), “na teoria da responsabilidade objetiva, segundo a qual, de um modo geral, não se perquire a culpa da vítima, pois o risco social é o elemento-base da resposta oferecida por toda a comunidade.”

Desse modo, não há que se falar em culpa da vítima porque a contaminação do vírus é um risco que toda a coletividade está sujeita, e assim, “não existe culpado, todos somos culpados”, (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 296).

Quanto à segunda estrutura, responsabilização civil-trabalhista, a responsabilidade civil do empregador tem caráter individual e em regra, segundo (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 299) está “lastreada na teoria da responsabilidade subjetiva, consoante a qual a culpa do empregador é significativa”.

Segundo os mesmos autores “a responsabilidade aqui em exame pode ter natureza objetiva, caracterizando-se pela mera constatação do nexos de causalidade e do prejuízo sofrido pelo empregado, independentemente da apuração de culpa” (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 299).

Isso ocorre no caso de o trabalhador ser acometido pelo adoecimento da Covid-19 resultando na presunção de não formação do nexos de causalidade conforme havia disposto o artigo 29¹⁷ da Medida Provisória n. 927 de 2020, que foi revogada, mas que ainda durante sua vigência teve a sua eficácia suspensa, pelo STF no julgamento da ADI 6346-DF¹⁸.

Porém, caso fosse o artigo 29 da MP 927, ora revogada, considerado

¹⁷ Artigo 29: Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal. (BRASIL, 2020)

¹⁸ ADI 6346-DF. Liminar referendada em parte. TRIBUNAL PLENO Decisão: O Tribunal, por maioria, negou referendo ao indeferimento da medida cautelar tão somente em relação aos artigos 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020 e, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Redator para o acórdão, suspendeu a eficácia desses artigos, vencidos, em maior extensão, os Ministros Edson Fachin, Roberto Barroso, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski, nos termos de seus votos, e os Ministros Marco Aurélio (Relator), Dias Toffoli (Presidente) e Gilmar Mendes, que referendavam integralmente o indeferimento da medida cautelar. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Plenário, 29.04.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

inconstitucional, entende-se que deveria ser inconstitucional, na mesma medida, o §1º, do inciso II, “d”, do art. 20 da Lei n. 8.213/91¹⁹, o que não ocorreu visto que considerou-se não ocupacional o eventual contágio pelo Covid-19, a não ser que ficasse “demonstrado que a doença foi o resultado da exposição ou do contato direto determinados pela natureza do trabalho” (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 300).

Contudo o trabalhador poderá alegar culpa do empregador se provar que a contaminação foi resultado de exposição pela natureza do trabalho que conforme (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 301) “ocorre com os profissionais da saúde e outros que estejam atuando na linha de frente do combate à pandemia, haja vista o ofício de cuidar das pessoas contaminadas”

Neste caso, a responsabilidade do empregador ficará evidenciada quando este agir ilegalmente como explicam (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 301) que:

A exemplo da situação de não fornecimento do necessário equipamento individual, ou contra o dever geral de cautela, a exemplo de ter negligenciado a relação numérica entre pacientes e profissionais de saúde. [...] A responsabilidade civil objetiva, ou seja, a responsabilização independentemente da apuração de culpa, será admitida, nos casos especificados em lei ou, conforme decisão tomada pelo STF nos autos do RE 828.040, quando, nos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, a atividade normalmente desenvolvida por sua natureza apresentar exposição habitual risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade”.

Em virtude do que foi mencionado, pôde-se perceber duas esferas de proteção ao trabalhador cometido pelo vírus do Covid-19, quer seja, uma de caráter social que garante o mínimo existencial ao cidadão e outra que versa sobre o caráter individual, ou seja, a responsabilidade do empregador.

Há, no entanto o questionamento a respeito dos demais trabalhadores, aqueles que continuam trabalhando, por exemplo, em *home office* e que sofrem ocorrências internas e externas que contribuem para o agravamento das doenças mentais ocupacionais cometidas pelo Covid-19 e neste caso, teria o empregador responsabilidade sobre o empregado?

19 Lei n. 8.213/91 § 1º Não são consideradas como doença do trabalho: d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Buscando responder esta pergunta, conforme já mencionado anteriormente, a MP 927/2020, a princípio, trouxe em sua redação no artigo 29º, que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados ocupacionais, salvo mediante a comprovação do nexo causal.

Porém, após diversas discussões, vários partidos políticos e federações trabalhistas postularam ações de inconstitucionalidade do referido artigo, pois, dessa forma, ficaria a cargo do empregado comprovar o nexo causal do emprego sendo, desta forma, violados diversos direitos fundamentais do trabalhador que já está sobrecarregado por pressões internas e externas além de estar sofrendo com as adaptações da “nova” forma de trabalho.

Em julgamento²⁰ no plenário da decisão que suspendeu o artigo 29 da MP 927/2020, revogada posteriormente, com 7 votos a favor e 3 contrários, o entendimento proferido pelo Min. Edson Fachin prevaleceu, com a redação:

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

²⁰ Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.342 Distrito Federal. Rel. Min. Marco Aurélio. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6342liminar.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2020.

Provisória n. 927/2020 afronta o que dispõe o art. 7º, XXII, da CRFB: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, invertendo o ônus probatório no caso específico da infecção por coronavírus. Diante do que exposto, divirjo do e. Ministro Relator e julgo procedente o pedido de suspensão, por inconstitucionalidade, do art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020.

Em virtude do que foi mencionado, ficou claro que poderia ser imputada a responsabilidade subjetiva ao empregador que descumprisse as normas de medidas de segurança obrigatórias exigidas pelas autoridades brasileiras, sejam elas de fornecer equipamentos de segurança ou de seguir todo o protocolo necessário para garantir a segurança do empregador, não tendo o trabalhador o dever de comprovar o nexo de causalidade e sim o empregador invertendo-se o ônus probatório.

Quanto a responsabilidade objetiva, esta poderá ocorrer pelo risco do próprio trabalho em si como por exemplo os médicos, enfermeiros, profissionais da área da saúde e demais conforme mencionado no artigo 3º-J §1º da Lei 13.979/2020.

Contudo, há de se observar cada caso concreto para que seja determinado qual seria o grau de responsabilidade do empregador, visto a necessidade de adaptação às mudanças causadas pelo novo coronavírus.

Conforme já esplanado anteriormente e diante do cenário atual, o trabalho em *home office* ganhou força e foi o que melhor se adaptou no âmbito trabalhista em face das exigência de isolamento e quarentena para que a economia pudesse dar continuidade, ainda que de forma improvisada e lenta.

Dessa forma, é necessário que sejam analisados tantos os fatores internos quanto os externos que contribuem para o desenvolvimento e agravamento das doenças ocupacionais e isto porque, por exemplo, o empregado está trabalhando em *home office*, embora esteja cumprindo uma das exigências feitas pelas autoridades brasileiras e se prevenindo, tem também atividades pessoais rotineiras que precisam ser desempenhadas, como ir ao supermercado ou ao médico.

Diante disto, não há que se falar em responsabilidade exclusiva do empregador, ou seja, pode-se perceber que eventualmente, o empregado pode ser contaminado pelo Covid-19 em outra situação que não seja a de estar exercendo alguma atividade de risco, ou que foi contaminado no ambiente de trabalho.

Por outro lado, aquele empregado que, conforme já mencionado anteriormente, exerce alguma atividade que por si já é um risco, a responsabilidade do empregador pode ser objetiva, quando o nexo de causalidade e o dano são

demonstrados.

Desde que a pandemia causada pelo Covid-19 alastrou no mundo, mudanças drásticas aconteceram, continuam acontecendo e irão acontecer.

Assim, atualmente não há que se falar com precisão sobre qual tipo ou grau de responsabilidade o empregador terá sobre o empregado, uma vez que deve-se fazer uma análise caso a caso e aliado a isto, não há posicionamentos fixados pelos Tribunais Superiores que tratem do tema para que se possa alcançar os indivíduos coletivamente, considerando que a MP 927/2020, durante sua vigência, flexibilizou as normas trabalhistas que continuarão a serem regidas pela CLT pelo fato de sua revogação.

5 CONCLUSÃO

A responsabilidade civil é um instituto que foi criado visando amparar o direito de ressarcimento pelo dano causado a outrem.

Desde quando o homem começou a perceber que poderia ser ressarcido caso sofresse algum dano, foram surgindo teorias, decisões jurídicas e posicionamentos jurisprudenciais em favor daquele que fora lesado.

Alguns conceitos de teorias criadas e utilizadas em outras áreas jurídicas passaram também a serem aplicadas na área trabalhista, como, por exemplo, ocorre com a responsabilidade civil do empregador pelos danos mentais ocupacionais causados ao empregado.

Diante disto, buscou-se analisar qual o tipo e grau de responsabilidade do empregador pelas doenças mentais ocupacionais causadas aos empregados considerando o atual cenário da pandemia da COVID-19.

Analisando-se as teorias supramencionadas e o amparo jurídico que o empregado conquistou ao longo dos anos, não foi possível concluir qual o grau de responsabilidade que o empregador teria nos casos de doenças mentais ocupacionais causadas ao empregado, pois é necessária a influência de fatores interno e externos que podem favorecer o agravamento de tais enfermidades.

Com base no presente cenário, várias alterações ocorreram no âmbito trabalhista em favor do empregado podendo-se citar, dentre elas, a MP 927 de 2020, que foi revogada, e causou grande impacto sendo pauta de reivindicação pela inconstitucionalidade do seu artigo 29 que dizia que a contaminação do coronavírus não era considerada doença ocupacional exceto em caso de comprovação do nexo causal.

Assim, foi imposto ao empregado o ônus de comprovar a ligação entre a contaminação da doença e o ambiente do trabalho para que não fique totalmente desamparado, caso tivesse sintomas severos, como, por exemplo, ficar afastado das atividades laborais por mais de 15 dias e ter que depender do benefício regulamentado pelo instituto da seguridade social.

Após várias discussões, foi considerado inconstitucional o artigo, sendo, portanto, o mesmo suspenso, ficando a cargo do empregador o ônus de comprovar a contaminação do empregado e se caso fosse constatada a falta de observação do cumprimento das normas e medidas de segurança, seria cabível a responsabilidade

subjetiva.

No entanto, diante do cenário atual, a modalidade de trabalho em *home office* ganhou espaço e força nas empresas públicas e privadas, ficando mais difícil mensurar qual o grau de responsabilidade do empregador pelas doenças ocupacionais mentais causadas ao empregado, visto que se deve observar que há fatores internos e externos que contribuem para o agravamento destas doenças e além disso, a contaminação do coronavírus é comunitária e exponencial não sendo possível, até o presente momento, de ser contida.

Dessa forma, conclui-se que se deve analisar caso a caso para então constatar se é aplicável ou não e, se sim, qual o tipo de responsabilidade o empregador teria pelas doenças mentais ocupacionais causadas ao empregado, pois, com a pandemia, muitas mudanças aconteceram e irão continuar acontecendo na sociedade, restando a cada indivíduo observar e acompanhar as decisões dos Tribunais e eventuais alterações de entendimento que possam vir a ocorrer.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Curso de direito civil: teoria geral das obrigações e responsabilidade civil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. E-Book. ISBN 9788553609642. Disponível em: https://www.academia.edu/43849897/Direito_Civil_2. Acesso em: 01 set. 2020.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Luciano. **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. E-Book. ISBN 978-85-442-3487-7. https://www.academia.edu/43898863/Covid_19_e_os_impactos_na_%C3%A1rea_trabalhista. Acesso em: 01 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 04 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 04 set. 2020.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.&text=Art.,-1%C2%BA%20Esta%20Medida. Acesso em: 27 set. 2020.

CECILIA, Silvana Louzada Lamattina. **Responsabilidade do empregador por danos à saúde do trabalhador**. – São Paulo: Ltr, 2008.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil, volume 2: obrigações responsabilidade civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. E-book. ISBN 978-85-02-13444-7. Disponível em: https://www.academia.edu/44460306/COELHO_Fabio_Ulhoa_Curso_de_Direito_Civil. Acesso em: 09 jun. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. E-Book. ISBN 978-85-361-9976-4. Disponível em: https://www.academia.edu/44094306/CURSO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO_CUR

SO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO_CURSO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO_C_C
URSO_DE_D_DIREITO_DO_IREITO_DO_T_TRABALHO_RABALHO. Acesso em:
07 set. 2020.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de direito civil: responsabilidade civil**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. E-Book. ISBN 978-85-224-9655-6. Disponível em:
https://www.academia.edu/35756411/CRISTIANO_CHAVES_Curso_de_Direito_Civil_3_2015_pdf. Acesso em: 09 set. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. ISBN 978-85-97-01896-7. Disponível em: https://www.academia.edu/44460342/Francisco_Ferreira_Direito_do_Trabalho. Acesso em: 09 jun. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012. E-Book. ISBN 978-85-02-15572-5. Disponível em:
https://www.academia.edu/9140879/Livro_Pablo_Stolze_Responsabilidade_Civil. Acesso em: 09 set. 2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-Book. ISBN 978-85-472-1299-5. Disponível em:
https://www.academia.edu/40341261/Direito_Civil_Brasileiro_Volume_04_Carlos_Roberto_Gonalves. Acesso em: 09 set. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 04 set. 2020.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. E-Book. ISBN 9788553608362.
https://www.academia.edu/43898839/Acidente_de_trabalho. Acesso em: 09 set. 2020.

PRESTON, John. **Vença a depressão: um guia para a recuperação**. Rio de Janeiro: Record: 1989. E-Book. ISBN 9788501036124.
https://www.academia.edu/44085400/Di_lohn_Preiton_VEN%C3%87A_A_UM_CiUI_A_PARA_A_RECUPERA%C3%87%C3%83O. Acesso em: 11 set. 2020.

SILVA, Edith Seligmann. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. – São Paulo: Cortez, 2011.

TEODORO, Wagner Luiz Garcia. **Depressão**: corpo, mente e alma. Uberlândia – MG: 2009.

E-Book. ISBN 978-85-61353-01-8.

https://www.academia.edu/44079806/Curar_O_Stress_A_Ansiedade_E_A_Depressao_Sem_Medicamentos_Nem_Psicanalise_Dr_David_Servan_Schreiber. Acesso em: 11 set. 2020.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de burnout e a responsabilidade do empregador**. – São Paulo: Ltr, 2018.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: obrigações e responsabilidade civil. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2017. E-Book. ISBN 978-85-97-00974-3. Disponível em:

https://www.academia.edu/43843223/S%C3%ADlvio_de_Salvo_Venosa_Direito_Civil_Volume_2_Obriga%C3%A7%C3%B5es_e_Responsabilidade_Civil. Acesso em: 11 set. 2020.