AS ALTERAÇÕES NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DIANTE DA PANDEMIA DA COVID-19: UMA ABORDAGEM SOBRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E AS ORIENTAÇÕES DA OIT

THE CHANGES IN THE WORK ENVIRONMENT IN FACE OF THE COVID-19 PANDEMIC: AN APPROACH ON THE BRAZILIAN LEGISLATION AND THE ILO GUIDELINES

Luciana de Carvalho Tajra[*]
Germana Parente Neiva Belchior[**]

RESUMO: *O modelo de desenvolvimento ecológico adotado pelo ser humano está marcado por uma sobrecarga ecológica, que tem gerado uma crise civilizatória com uma sociedade altamente desigual, de alta entropia, individualista, reducionista, distante da natureza e que está muito longe de ser planetária. O ingresso do novo coronavírus nos locais de trabalho, em um contexto de transmissão comunitária, configura um efetivo risco a desestabilizar o equilíbrio das condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores, configurando típica hipótese de poluição labor-ambiental. A pesquisa busca responder a seguinte pergunta de partida: Quais são as alterações da legislação brasileira e as orientações da Organização Internacional do Trabalho que podem contribuir para garantir um meio ambiente do trabalho seguro aos empregados diante da pandemia da Covid-19? O objetivo da pesquisa é investigar as inovações da legislação brasileira e das orientações da Organização Internacional do Trabalho sobre o Meio Ambiente do Trabalho diante da pandemia da Covid-19 e as necessárias adaptações no Meio Ambiente do Trabalho com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho seguro aos empregados. A metodologia utilizada é dedutiva, de pesquisa qualitativa, exploratória e bibliográfica de doutrinadores da área do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental, além de artigos específicos sobre os temas abordados. Conclui-se que houve um movimento global para regulamentar as medidas de segurança e saúde do trabalho com o objetivo de garantir a prevenção, controle e combate do avanço do vírus da covid-19 no ambiente do trabalho, tanto a nível nacional como internacional.*
Palavras-chave: *meio ambiente do trabalho; covid-19; alterações normativas; Brasil; Organização Internacional do Trabalho.*

ABSTRACT: *The ecological development model adopted by humans is marked by an ecological overload, which has generated a crisis of civilization with a highly unequal society, of high entropy, individualistic, reductionist, distant from nature and that is very far from being*

[*] Centro Universitário 7 de Setembro (Uni7) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), Fortaleza, CE, Brasil.
https://orcid.org/0000-0001-8907-3430
[**] Secretaria da Fazenda do Estado do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil.
https://orcid.org/0000-0003-1870-8958

planetary. The entry of the new coronavirus into the workplace, in a context of community transmission, configures an effective risk to destabilize the balance of working conditions and the quality of life of workers, configuring a typical hypothesis of labor-environmental pollution. The research seeks to answer the following question: What are the changes in Brazilian legislation and the guidelines of the International Labor Organization that can contribute to guarantee a safe working environment for employees in face of the Covid-19 pandemic? The objective of the research is to investigate the innovations in the Brazilian legislation and the guidelines of the International Labor Organization on the work environment in face of the Covid-19 pandemic and the necessary adaptations in the work environment in order to guarantee a safe work environment for the employees. The methodology used is deductive, qualitative, exploratory, and bibliographic research of jurists in the areas of Labor Law and Environmental Law, as well as specific articles on the topics discussed. It is concluded that there has been a global movement to regulate occupational safety and health measures in order to guarantee the prevention, control and combat of the advance of the covid-19 virus in the work environment, both nationally and internationally.
Keywords: *work environment; covid-19; normative changes; Brazil; International Labor Organization.*

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, foi possível notar a formação de uma crise global econômica, social e ecológica. A insaciável intervenção do homem na natureza culminou com o término do Período Geológico Holoceno, marcado pela ação do homem na Terra como caçador/coletor para o início do Período Geológico do Antropoceno diante da "A Grande Aceleração", ocorrida no Pós-Segunda Guerra Mundial, na década de 1950, em que o homem passa a atuar na natureza com uma força de magnitude global gerando uma crise ecológica.

O modelo de desenvolvimento ecológico adotado pelo homem está marcado por uma sobrecarga ecológica, que tem gerado uma crise civilizatória em uma sociedade altamente desigual, de alta entropia, individualista, reducionista, distante da Natureza e que está muito longe de ser planetária.

Mais recentemente, como uma "resposta" da natureza ao desequilíbrio provocado pelo ser humano no sistema ecológico, ocorreu a pandemia do vírus SARS-CoV-2, que teve seu início na cidade de Wuhan, na China, e vem impactando a civilização humana em todos os cantos do planeta desde o início do ano de 2020 e até o presente momento, já tendo provocado mais de dois milhões e quinhentas mil mortes no mundo todo, com mais de 120 milhões de pessoas infectadas.

Toda a ordem econômica do mundo vem sofrendo as consequências do impacto desse vírus. No âmbito empresarial/trabalhista não está sendo diferente. As restrições quanto à circulação de pessoas, fechamento de comércio e estabelecimentos foram umas das medidas mais adotadas na tentativa de desacelerar a propagação do vírus, mas não foi possível mantê-las por muito tempo, haja vista os impactos econômicos cada vez maiores

que afetam os meios de subsistência e o bem-estar de milhões de pessoas a longo prazo.

Diante da abertura do comércio e do retorno das atividades econômicas, surge a preocupação de quais medidas devem ser adotados no meio ambiente do trabalho de forma a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores. O local do exercício do labor deve ser preservado de forma a prevenir o adoecimento por Covid-19 e a exaustão física e psicológica dos colaboradores.

Nesse contexto, o presente trabalho busca responder à seguinte pergunta de partida: Quais são as alterações da legislação brasileira e as orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que podem contribuir para garantir um meio ambiente de trabalho seguro aos empregados diante da pandemia da Covid-19?

Nessa perspectiva, a presente pesquisa investiga, especificamente, as medidas tomadas para a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores durante a pandemia diante da extrema importância pela contemporaneidade da Covid-19 e as necessárias adaptações no meio ambiente de trabalho como forma de prevenção contra a contaminação dos empregados pelo vírus.

O objetivo da pesquisa é investigar as inovações da legislação brasileira e das orientações da OIT sobre o Meio Ambiente do Trabalho diante da pandemia da Covid-19 e as necessárias adaptações no Meio Ambiente do Trabalho com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho seguro aos empregados.

A metodologia utilizada será a dedutiva, partindo-se do geral para o específico, por meio da pesquisa qualitativa, exploratória e bibliográfica de doutrinadores da área do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental, bem como de artigos específicos nos temas pandemia da Covid-19, meio ambiente de trabalho , saúde e segurança do trabalhador.

A pesquisa qualitativa vai ser utilizada no estudo dos aspectos subjetivos de fenômenos sociais e do comportamento humano no meio ambiente do trabalho, levando em consideração a aplicação da legislação brasileira e das orientações da OIT sobre as medidas de segurança da pandemia da Covid-19.

A pesquisa bibliográfica será utilizada na investigação de material de doutrinadores jurídicos sobre o conceito de Meio Ambiente do Trabalho, segurança e saúde do trabalhador e a pandemia da Covid-19. Será utilizada também a pesquisa exploratória, de modo a fornecer informações para uma investigação mais precisa sobre o objetivo geral do presente trabalho.

Portanto, para se alcançar as hipóteses previstas neste projeto, a pesquisa jurídica será desenvolvida através de pesquisa teórica, doutrinária e legal, com utilização da investigação dogmática, que tem como base de investigação a legislação e a jurisprudência, por meio do estudo

bibliográfico – doutrinas, artigos científicos – e dogmático – legislação nacional e internacional.

Inicialmente, no primeiro tópico explanar-se-á sobre o que é Meio Ambiente do Trabalho e a sua importância para a manutenção da saúde e segurança do empregado. Em seguida no tópico segundo, relatar-se-ão as inovações legislativas promulgadas pelo governo federal com o objetivo de garantir um ambiente seguro e saudável aos empregados no ambiente laboral. No terceiro tópico, relatar-se-á as orientações da OIT visando garantir um ambiente seguro e saudável aos empregados no ambiente laboral.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

O Direito Ambiental brasileiro acolheu um conceito jurídico amplo de meio ambiente influenciado pelo direito anglo-saxônico, precisamente pelo direito norte-americano (SARLET; FENSTERSEIFER, 2021). Segundo o art. 3º, I, da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, meio ambiente é "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas" (BRASIL, 1981).

Outro conceito que complementa a visão jurídica brasileira sobre meio ambiente é o de poluição contido na Lei nº 6.938/1981, art. 3º, III (BRASIL,1981). Segundo esse dispositivo, poluição é

> a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente: a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas; c) afetem desfavoravelmente a biota; d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos.

Como se pode observar, o conceito de meio ambiente adotado pelo Brasil contempla a integração entre os elementos naturais e os elementos humanos (ou sociais). Assim, o meio ambiente não fica restrito ao meio ambiente natural, ocorrendo a sua classificação em quatro dimensões: natural, artificial, cultural e do trabalho (BELCHIOR, 2019). Neste tópico, o aprofundamento da pesquisa será sobre o meio ambiente do trabalho, saúde e segurança do trabalhador.

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 (CRFB), em seu art. 200, inciso VIII, encontra-se a inclusão do meio ambiente do trabalho como uma das dimensões de meio ambiente. Enuncia esse inciso que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) "colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho" (BRASIL, 1988). Essa dimensão de meio ambiente tem como foco o local de trabalho de um indivíduo e visa assegurar aos trabalhadores condições de qualidade, salubridade e segurança ambiental. Assim, o labor desempenhado pelos trabalhadores deve ser planejado e executado de forma a assegurar a vida e a dignidade do trabalhador em razão de situações de insalubridade e periculosidade, conforme dispõem os incisos XXII, XXIII e XXXIII do art. 7º da CRFB (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, o trabalhador se torna a peça fundamental inserida nesse conjunto complexo formado pelo meio ambiente do trabalho, necessitando de proteção jurídica à sua saúde e segurança, como estabelece a CRFB, declarando que são direitos dos trabalhadores "redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.", bem como "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa", nos arts. 7º, XXII, e 1º, IV, respectivamente (BRASIL, 1988).

A regulamentação do meio ambiente de trabalho focado na proteção da saúde e segurança do trabalhador é de extrema importância principalmente se analisarmos que o habitat laboral é o local em que o trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva, devendo, portanto, ser protegido de todas as formas de degradação/poluição geradas no ambiente de trabalho (PADILHA, 2011).

A Consolidação dos Leis Trabalhistas (CLT) em seu capítulo V, intitulado "Da segurança e da medicina do trabalho", estabelece algumas obrigações quanto a saúde e segurança do meio ambiente do trabalho tanto para empregadores como para trabalhadores. Os direitos trabalhistas quanto a segurança e medicina do trabalho fazem parte dos direitos sociais, sendo, portanto, direitos fundamentais de segunda geração (GARCIA, 2021).

É obrigação dos empregadores adotar os seguintes critérios: (i) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (ii) instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (iii) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (iv) facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente e manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho (BRASIL, 1943).

Já os trabalhadores devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive, as contidas nas ordens de serviços dos empregadores e colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos

referentes à saúde e à segurança do trabalho. Vale ressaltar que o descumprimento injustificado das disposições sobre segurança e medicina do trabalho pelo empregado constitui ato faltoso, inclusive quanto à omissão do empregado no uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (BRASIL, 1943).

O meio ambiente do trabalho, que compreende o sistema formado pelas condições físicas, psíquicas e organizacionais que circundam os indivíduos no desempenho de suas atividades profissionais, passou a figurar como um possível espaço de circulação do novo coronavírus, configurando uma poluição labor-ambiental.

Diante do reconhecimento internacional e nacional da transmissão comunitária do vírus, a dispersão passou a ser uma questão ambiental, pois a circulação do vírus nos espaços naturais e artificiais passou a configurar risco biológico sistêmico e agravado (FELICIANO; EBERT, 2020).

No combate à pandemia, governos, empregadores, trabalhadores e suas organizações enfrentam desafios para proteger a segurança e a saúde no trabalho em seu meio ambiente do trabalho. Para além da crise, existem também preocupações em retomar a atividade de uma forma que mantenha os progressos realizados na supressão da transmissão do vírus.

No próximo tópico, serão apresentadas as medidas legislativas mais relevantes que o governo brasileiro decretou como forma de prevenir e combater o vírus no meio ambiente do trabalho.

3 AS INOVAÇÕES LEGISLATIVAS BRASILEIRAS NO COMBATE À TRANSMISSÃO DO VÍRUS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A crise pandêmica foi anunciada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020. Os impactos econômicos e sociais gerados pela Covid-19 fez com que várias medidas fossem tomadas pelo governo brasileiro para tentar diminuir os efeitos da pandemia. Assim, as diferentes estratégias têm por objetivo a adoção de um conjunto de normas para preservação das empresas e dos empregos, amparadas pela flexibilização de direitos trabalhistas, mecanismos e substituição de renda, isenção de contribuições empresariais, entre outras.

Foi publicada, em 4 de janeiro de 2020, a Portaria nº 188/2020, em que foi reconhecido pelo Ministério da Saúde o estado de Emergência em Saúde Pública de importância Nacional em decorrência da Infecção Humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV) diante da Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional pela Organização Mundial da Saúde em 30 de janeiro de 2020 (BRASIL, 2020).

A Portaria nº 188/2020 instituiu o Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública (COE-nCoV) como mecanismo nacional da

gestão coordenada da resposta à emergência no âmbito nacional para combater o coronavírus. A gestão do COE ficou sob a responsabilidade da Secretaria de Vigilância em Saúde (BRASIL, 2020). O COE teve como objetivo estabelecer o planejamento, a organização, a coordenação e o controle das ações das autoridades de saúde federais para enfrentamento da pandemia (PEREIRA; COSTA; SILVA; DIZ, 2021).

Em 6 de fevereiro de 2020, foi publicada a Lei nº 13.979, que estabeleceu algumas medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Essa lei teve como objetivo garantir a proteção da coletividade diante da mortalidade ocasionada pelo vírus. Trouxe algumas definições importantes como, por exemplo, o que é isolamento e quarentena. Indicou ainda algumas medidas que podem ser tomadas, como a determinação compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas e tratamentos médicos específicos. Por fim, determinou que será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas no art. 3º da referida Lei.

Para regular a Lei nº 13.979/2020, foi publicado a Portaria nº 356/2020 pelo Ministério da Saúde, que estabeleceu que a medida de isolamento só poderia ser aplicada quando determinada por prescrição médica por um prazo máximo de catorze dias, podendo ser prorrogado se ainda houver risco de transmissão, diante do exame positivo para o SARSCOV-2. A prescrição médica deverá ainda ser acompanhada do termo de consentimento livre e esclarecido do paciente.

A Portaria nº 356/2020 ainda estabeleceu que medida de quarentena será determinada mediante ato administrativo formal e devidamente motivado, devendo ser editada por secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou ministro de Estado da Saúde e publicada no Diário Oficial e amplamente divulgada pelos meios de comunicação. Tal medido teria o prazo máximo de quarenta dias, podendo ser prorrogado pelo tempo necessário para reduzir a transmissão comunitária

Em 22 de março de 2020, foi publicada a Medida Provisória (MP) nº 927, que estabeleceu medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus. Dentre outras medidas, essa MP permitiu que empregado e empregador celebrassem acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, com preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais. Para preservação do emprego e da renda foi facultado ainda aos empregadores adotar as seguintes medidas: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do

Tempo de Serviço (FGTS) e suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

Quanto a essa última medida, ficou suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, ficando ainda estabelecido o prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública para que tais exames fossem efetuados (GUSMÃO, 2021).

Ficou suspensa ainda a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, devendo tais treinamentos serem realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública ou serem realizados na modalidade de ensino a distância (GUSMÃO, 2021).

Relevante apontar, ainda, que, com a caducidade da MP nº 927/2020, a partir de 20 de julho de 2020, deixa de ser possível a suspensão dos exames médicos e a falta de treinamentos periódicos e eventuais ora analisados.

O art. 29 da MP nº 927/2020 causou bastante polêmica, pois estabeleceu que os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Vários partidos políticos propuseram Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354), perante o Supremo Tribunal Federal (STF), questionando o teor do dispositivo.

Em sessão plenária, no dia 29/4/20, o STF suspendeu a eficácia de dois artigos da MP 927/20, a saber, os arts. 29 e 31. A Corte Suprema considerou que excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, vai de encontro ao entendimento do STF em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. A decisão do STF foi no sentido de que o art. 29 deixava os empregados sem a devida proteção e as empresas sem a devida atenção para as precauções quanto ao ambiente do trabalho.

No dia 18 de junho de 2020, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho publicou a Portaria Conjunta n° 20, que estabeleceu orientações gerais sobre as medidas a serem adotadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho. Tais orientações não têm como destinatários os trabalhadores de serviço de saúde que possuem orientações e recomendações específicas (NASCIMENTO; ARAUJO, 2021).

Foram elencados várias orientações que as organizações deveriam aplicar em seus ambientes de trabalho, tais como: (i) estabelecer e divulgar protocolos com a indicação das medidas para prevenção, controle e

mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19; (ii) a promoção da importância da vacinação; (iii) o uso de treinamentos ou de diálogos de segurança, para divulgar as instruções; orientação sobre a higienização correta das mãos; (iv) disponibilização de locais com água e sabão para a limpeza das mãos e na impossibilidade disponibilizar álcool 70%; (v) orientação sobre a prática de etiqueta respiratória; (vi) distanciamento mínimo de um metro entre os trabalhadores e entre os trabalhadores e o público, dentre outras medidas (BRASIL, 2020).

Em julho de 2020, o Ministério da Saúde, a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde e a Associação Nacional de Medicina do Trabalho publicaram em parceria o Guia Prático de Gestão em Saúde no Trabalho para nortear o Plano de Contingência durante a Pandemia de Covid-19 e a retomada das atividades econômicas no país, com foco na segurança, na saúde do trabalhador e no meio ambiente de trabalho.

Os objetivos desse guia são para orientar médicos do trabalho e gestores na adoção de medidas protetivas de prevenção individual e coletiva à transmissão pelo SARS CoV-2 nos ambientes de trabalho, preservando, assim, a saúde dos trabalhadores; orientar a conduta de investigação diagnóstica; orientar quanto às condutas frente a trabalhadores com exames positivos para Covid-19 ou contactantes de pessoas com Covid-19; e orientar quando há investigação de nexo causal entre trabalho e Covid-19 (BRASIL, 2020).

Diante do grande número de profissionais de saúde contaminados pela Covid-19 em seus ambientes de trabalho, o governo federal editou a Lei nº 14.128, de 26 de março de 2021, estabelecendo o pagamento de compensação financeira de responsabilidade da União aos profissionais e trabalhadores de saúde que se contaminaram com o vírus por terem trabalhado no atendimento direto a pacientes acometidos pela Covid-19 e tornaram-se permanentemente incapacitados para o trabalho, devendo o pagamento ser efetuado a sua família em caso de óbito (BRASIL, 2021). Essa compensação financeira tem natureza indenizatória e será composta de uma prestação única no valor de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), ao profissional ou trabalhador de saúde incapacitado permanentemente para o trabalho ou, em caso de óbito deste, à família.

Por fim, a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, determinou que – durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus – a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração. A empregada nessa condição permanece à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Essa Lei foi alterada pela Lei nº 14.311, de 9 de março de 2022, que modificou as regras do trabalho presencial da empregada gestante. A

gestante que ainda não está totalmente imunizada deverá permanecer afastada das atividades do trabalho presencial. Já as que estão totalmente imunizadas devem retornar ao trabalho presencial nas seguintes hipóteses: a) com o encerramento do estado de emergência de saúde ocasionado pelo coronavírus (SARS-CoV-2), b) na data em que completar a sua imunização com a vacina contra o coronavírus (SARS-CoV-2), seguindo as orientações do Ministério da Saúde e c) mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus (SARS-CoV-2), mediante assinatura de termo de responsabilidade, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.

Portanto, o governo brasileiro editou algumas normas com o intuito regulamentar as medidas a serem adotadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho. Segundo Gusmão (2020), a criação das normas especiais regulamentando as relações de trabalho durante a pandemia teve uma notória preocupação em salvaguardar os interesses empresariais, com a precarização de direitos trabalhistas, em prol de uma alegada defesa da manutenção da atividade empresarial e, por conseguinte, dos empregos, que dependeriam dessa precarização.

Os tomadores de serviços em geral se encontram obrigados, por força do art. 7º, XXII e 225, *caput*, da CRFB e dos arts. 16 a 18 da Convenção nº 155 da OIT, a implementar programas e medidas concretas de prevenção destinadas a eliminar ou minimizar as ameaças derivadas do novo coronavírus. No próximo tópico, serão analisadas as orientações, as recomendações e a Convenção nº 155 da OIT com o objetivo de concretizar ações para a prevenção e o combate ao vírus da Covid-19 no meio ambiente do trabalho.

4 AS ORIENTAÇÕES DA OIT DIANTE DO COMBATE À DISSEMINAÇÃO DO VÍRUS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O Direito Internacional do Trabalho, apesar da sua nomenclatura, não integra o ramo do Direito do Trabalho, mas, sim, o ramo do Direito Internacional Público, não constituindo, assim, um ramo autônomo do Direito. Dessa forma,, os seus institutos, instrumentos e métodos de investigação são os mesmos do Direito Internacional Público.

A percepção da necessidade da criação do Direito Internacional do Trabalho surge no início do século XIX por meio dos ideais de dois industriais: o inglês Robert Owen e o francês Daniel Le Grand. Robert Owen queria implementar melhorias de condições de trabalho, que já executava em suas indústrias, em ações internacionais que a Inglaterra participasse. Assim propôs no Congresso *Aix-la-Chapelle* que os governos

europeus estabelecessem um limite de jornada de trabalho internacional com o objetivo de proteger o trabalhador. Já Daniel Le Grand defendeu que a França e os países europeus elaborassem uma lei internacional sobre o trabalho industrial como solução para os problemas sociais da classe operária. (MAZZUOLI, 2021).

O Direito Internacional do Trabalho funda-se em motivos de ordem econômica, social e técnica. Tem como objetivo principal estabelecer parâmetros mínimos de condições de trabalho em escala global com foco na proteção dos direitos dos trabalhadores. De forma mais específica, podem-se citar os seguintes objetivos: a) universalizar os princípios e as normas trabalhistas, a fim de garantir maior uniformidade em sua aplicação; b) difundir em âmbito global as regras de justiça social, fomentando a justiça e a paz nas relações de trabalho; c) impedir que razões econômicas impeçam os Estados de aplicar as normas internacionais de proteção ao trabalhador previstas nas Convenções da OIT; d) estabelecer regras claras de reciprocidade dos Estados na aplicação das regras de trabalho entre os seus cidadãos; e) proteger os direitos dos trabalhadores imigrantes, inclusive no que tange à conservação das garantias trabalhistas adquiridas no país de origem, relativamente aos seguros sociais (MAZZUOLI, 2021).

A OIT foi fundada em 1919 por meio do Tratado de Versalhes como o objetivo de criar uma instituição permanente que cuidasse das questões liberais. Ainda em 1919, teve início, em Washington, a primeira Conferência Internacional do Trabalho, em que se cria a OIT como órgão da antiga Liga das Nações (LEITÃO, 2016).

A OIT tem como objetivo promover a justiça social principalmente por ter ligação com o fim da Primeira Guerra Mundial. Segundo o art. 57, da Carta das Nações Unidas, a OIT é uma entidade especializada da ONU, mas não se configura como órgão possuindo, portanto, independência jurídica e autonomia (BRASIL, 1945).

O Brasil, com um dos países vitoriosos na Primeira Guerra Mundial (1914-1918) , foi um dos 29 Estados signatários do Tratado de Versailles e, ao ratificar esse importante pacto plurilateral, elaborado e aprovado pela Conferência da Paz (1919), tornou-se membro fundador da OIT) conforme estabelece o art.1º, item 2, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1948). O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação nº 25.696, de 20 de outubro de 1948.

Os fins da OIT estão inseridos no preâmbulo da sua Constituição, a saber: (i) garantir a paz universal por meio da justiça social; (ii) combater a miséria; (iii) melhorar as condições de vida dos trabalhadores regulando as horas de trabalho, a fixação de duração máxima do dia e da semana de trabalho; (iv) lutar contra o desemprego; (v) garantir um salário que

assegure condições mínimas de existência; (vi) proteger contra as moléstias profissionais e os acidentes de trabalho; (vii) proteger os mais vulneráveis como mulheres, crianças e idosos, dentre outros (OIT, 1948).

A competência *ex ratione materiae* da OIT está intimamente ligada aos fins acima descritos, sendo considerada uma competência aberta, pois não está ligada a uma enumeração rígida ou limitação específica do seu âmbito de ação. Em relação à competência *ex ratione personae,* ela engloba o ser humano como trabalhador em potencial, o que de fato trabalha, o que está inativo por fatores sociais, econômicos ou biológicos e os membros da família do trabalhador ou seus dependentes. Quanto a competência *ex ratione loci* universal, com exclusão dos territórios dos Estados que não a integram, como seus membros (MAZZUOLI, 2021).

A OIT é formada pelos seguintes membros, segundo o art. 2º da Constituição: a) Conferência Internacional do Trabalho (ou Assembleia-Geral),44 que é órgão geral e constituído pelos Representantes dos Estados-membros; b) um Conselho de Administração; e c) Repartição (Bureau) Internacional do Trabalho, sob a direção de um Conselho de Administração.

A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão supremo e a assembleia-geral de todos os Estados-membros da Organização. Tem a competência de decidir sobre a admissão de novos Estados não pertencentes às Nações Unidas, bem como a resolução de questões relativas à aplicação das convenções ou recomendações por parte dos seus Estados-membros etc. (OIT, 1948).

O Conselho de Administração é o órgão administrativo (diretivo e executivo) da OIT e se reúne em Genebra, três vezes por ano (fevereiro-março, maio e novembro). Ele administra, de forma colegiada, toda a Organização e tem como competências: escolher o local e a ordem do dia das reuniões da Conferência Internacional do Trabalho, das conferências regionais e das conferências técnicas; primar pelo cumprimento das deliberações tomadas na Conferência; supervisionar e orientar as atividades do Bureau Internacional do Trabalho; designar o Diretor-Geral dessa repartição; elaborar o projeto de orçamento da Organização; criar comissões especiais para o estudo de determinados problemas incluídos na jurisdição da Organização etc.

A Repartição Internacional do Trabalho (ou Bureau Internacional do Trabalho – BIT) constitui a secretaria técnico-administrativa permanente da OIT, funcionando com sede em Genebra. O Bureau dedica-se a documentar e a divulgar as atividades da Organização, publicando as convenções e recomendações adotadas, além de editar a *Revista Internacional do Trabalho* e a *Série Legislativa*, destinadas a dar publicidade às leis em matéria trabalhista adotadas pelos países-membros da OIT.

A atividade normativa da OIT consiste na elaboração de convenções e recomendações internacionais do trabalho. Segundo Mazzuoli, as convenções da OIT "são tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e outras questões que lhe são conexas" (MAZZUOLI, 2021, p. 969).

A diferença entre as convenções e as recomendações da OIT é somente formal, uma vez que, materialmente, ambas podem tratar dos mesmos assuntos. As convenções são tratados internacionais em devida forma e devem ser ratificadas pelos Estados-Membros da Organização para que tenham eficácia e aplicabilidade nos seus respectivos Direitos internos, ao passo que as recomendações não são tratados e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões que disciplina.

A vigência de uma convenção internacional do trabalho no plano internacional, depende da ratificação por um número determinado de Estados e que tenha havido o decurso de um prazo determinado. Em regra, as convenções da OIT têm estabelecido que a sua vigência internacional terá início após o prazo de doze meses do registro de, pelo menos, duas ratificações no Bureau Internacional do Trabalho. A convenção só tem vigência interna depois de já vigorar no âmbito internacional, não se concebendo que um tratado internacional tenha validade interna em determinado país se ele ainda não vigora internacionalmente.

As Convenções Internacionais do Trabalho são tratados internacionais quer versam sobre Direitos Humanos, sua integração ao Direito brasileiro dá-se com o status de norma materialmente constitucional, em virtude da regra insculpida no art. 5º, § 2º, da CRFB. Para atribuir hierarquia de norma constitucional formal a tais convenções, basta aprová-las (antes de sua ratificação) pelo *quorum* que estabelece o § 3º do mesmo dispositivo constitucional, a saber: "Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais".

O status materialmente constitucional das convenções internacionais do trabalho reforça o argumento de sua aplicabilidade imediata a partir das respectivas ratificações, obrigando juízes e tribunais do trabalho a aplicá-las a partir daí em quaisquer casos concretos sub judice. Essa aplicação imediata das convenções da OIT pelos juízes pode, inclusive, invalidar as leis internas com elas incompatíveis aplicando o chamado controle da convencionalidade das leis. Caso se entenda que as convenções da OIT não têm hierarquia de norma constitucional no Brasil, não se pode deixar de atribuir-lhes o nível, no mínimo, supralegal, a partir da decisão do STF no

RE 466.343-1/SP, julgado em 3 de dezembro de 2008 (MAZZUOLI, 2021).

A Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 29 de setembro de 1994, aborda a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho abrangendo todos os ramos de atividade econômica em que atue trabalhadores, inclusive, trabalhadores da Administração Pública. Segundo o Relatório intitulado "Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho Durante a Pandemia", publicado pela OIT, apesar de essa Convenção não ter sido direcionada para a Covid-19, várias de suas disposições e da sua Recomendação nº 164 apresentam medidas de prevenção e proteção da segurança e da saúde para mitigar os efeitos negativos de pandemias, como a Covid-19 no mundo do trabalho (OIT, 2020).

Segundo o art. 16 da referida convenção, os empregadores são obrigados a tomar as medidas necessárias nos locais de trabalho, nas máquinas, nos materiais e nos processos de trabalho para que não apresentem riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores. Deverão também ser obrigados a fazer com que as substâncias e os agentes químicos, físicos e biológicos sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a saúde seus colaboradores (OIT, 1981).

Além disso, vestuários e equipamentos de proteção apropriados a fim de prevenir os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais à saúde devem ser garantidos pelos empregadores Vale ressaltar que as medidas de segurança e higiene no trabalho não devem constituir qualquer encargo para os trabalhadores, segundo a Recomendação nº 164 da OIT (OIT, 1981).

A Norma Regulamentadora nº 1 do Ministério do Trabalho, seguindo as diretrizes da Convenção nº 155, regulamenta que os empresários estão obrigados a avaliar e antecipar de maneira adequada e realista os riscos ambientais presentes nos locais de trabalho, bem como a agir concretamente para elidir ou minimizar tais riscos, por intermédio da reorganização dos fatores de produção, a garantir medidas de proteção coletiva no estabelecimento e a garantir o fornecimento de equipamentos de proteção individual.

O art. 18 da Convenção nº 155 da OIT estabelece a obrigação dos empregadores de implementar medidas diante de emergências e de acidentes, incluindo dispositivos adequados de primeiros socorros. Aplicando essa disposição no Brasil, considerando o vírus da Covid-19, a empresa ao elaborar o seu Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) deve antecipar e registrar as possibilidades de ingresso do vírus em seus estabelecimentos e prever as medidas coletivas e individuais de urgência a serem implementadas nas unidades produtivas com vista a debelar ou minimizar as possibilidades de contágio pelo SARS-Cov-2 por parte dos trabalhadores (FELICIANO; EBERT, 2020).

Já o art. 19 indica que os empregadores devem igualmente assegurar que os trabalhadores e os seus representantes sejam consultados, informados e tenham acesso à formação em segurança e saúde do trabalho relacionados com o seu trabalho.

Os trabalhadores têm também o direito de se retirarem de uma situação de trabalho desde que apresentem uma justificação razoável e caso represente um perigo grave e iminente para a sua vida ou saúde, sem consequências. Nesses casos, os trabalhadores devem comunicar tais situações ao seu superior hierárquico e enquanto a entidade empregadora não adotar medidas corretivas, o empregador não pode exigir que os trabalhadores regressem ao trabalho. Segundo Feliciano e Ebert (2020), é um direito de resistência que deve ser exercido de forma coletiva, configurando em greve ambiental. A greve ambiental é a manifestação coletiva de um direito constitucional de resistência que tem por finalidade resguardar a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador em face da degradação ambiental.

Ainda de acordo com a Convenção nº 155 e a Recomendação nº 164 – ambas da OIT–, os trabalhadores têm o dever de cooperar com o empregador na aplicação das regras de segurança e saúde do trabalho; de cuidar da sua própria segurança e a de outras pessoas que possam ser afetadas pelos seus atos ou omissões no trabalho; de cumprir as instruções dadas para a sua própria segurança e saúde e as de outras pessoas; de usar dispositivos de segurança e equipamento de proteção corretamente e não os danificar; de informar imediatamente o seu superior hierárquico de qualquer situação, sempre que existam razões para crer, que a mesma representa um perigo e que não possa ser corrigida; e de reportar qualquer acidente ou dano de saúde originado no decurso ou no âmbito do trabalho (OIT, 1981).

A OIT não editou qualquer convenção ou recomendação regulamentando as medidas de segurança e saúdo do ambiente do trabalho exclusivamente voltado para a pandemia da Covid-19. Diante da urgência em conceder orientações aos Estados-membros sobre como proceder na defesa da saúde dos trabalhadores, a Organização publicou alguns guias relevantes com medidas a serem implementadas na prevenção e no combate à disseminação do vírus no ambiente laboral como, por exemplo, "Garantir a segurança e saúde no trabalho durante a pandemia", "Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19", "Retorno ao trabalho em segurança: guia para os empregadores sobre a prevenção da COVID-19", "Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático" e "As normas da OIT e a COVID-19".

O "Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19" tem como objetivo ajudar os empregadores a gerir o seu local de trabalho durante a COVID-19, mantendo as suas atividades,

protegendo os seus trabalhadores e respondendo a algumas das questões de relações laborais e de segurança e saúde no trabalho (SST) que os empregadores tenham. O guia ainda ressalta que é fundamental que os empregadores se mantenham atualizados sobre as últimas informações e evoluções publicadas pela OMS e pelas autoridades de saúde nacionais e locais nos diversos países. Dentre outras medidas, os empregadores devem avaliar os riscos potenciais de interrupção da atividade, rever ou elaborar um plano de continuidade de negócio para aumentar a resiliência das empresas e apoiar os trabalhadores e suas famílias e promover a higiene no local de trabalho e aplicar os princípios de distanciamento social no local de trabalho (OIT, 2020).

No guia "Retorno ao trabalho em segurança: guia para os empregadores sobre a prevenção da COVID-19" foi publicado diante da possibilidade de retomar gradualmente as atividades. Assim, os empregadores devem determinar quais são os trabalhadores que podem voltar a trabalhar, mas os que puderem continuar com o teletrabalho deverão fazê-lo seguindo as orientações do guia "Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático". Devem ainda avaliar os riscos para a saúde e para a segurança com objetivo de calibrar sistematicamente qualquer risco de infecção nos locais de trabalho, preparar o lugar de trabalho para a volta dos trabalhadores, manter um diálogo aberto com os trabalhadores, controlar de maneira frequente os requisitos e recomendações emitidos pelas autoridades sanitárias e trabalhistas pertinentes e por fim, instruir os trabalhadores sobre a COVID-19 (OIT, 2020).

O Guia intitulado "As normas da OIT e a COVID-19" contém disposições fundamentais sobre as Normas Internacionais do Trabalho pertinentes ao contexto do surto da Covid-19. Nele está reiterado as obrigações emanadas de várias convenções e recomendações da OIT por meio de uma compilação de respostas a perguntas mais frequentes no sentido de que os empresários devem implementar todas as medidas possíveis, segundo a melhor técnica, para reduzir ao mínimo os riscos inerentes à exposição ocupacional ao novo coronavírus, inclusive por intermédio do fornecimento de equipamentos de proteção individual; proporcionar aos trabalhadores as informações adequadas sobre tais riscos; estabelecer procedimentos de urgência para a situação geral da pandemia; e notificar os casos de contaminação às autoridades sanitárias (OIT, 2020).

5 CONCLUSÃO

O ingresso do novo coronavírus nos locais de trabalho, em um contexto de transmissão comunitária, configura um efetivo risco a desestabilizar o equilíbrio das condições de trabalho e a qualidade de vida

dos trabalhadores, configurando típica hipótese de poluição labor-ambiental.

Além do combate à pandemia e os desafios para proteger a segurança e a saúde do trabalhador em seu meio ambiente do trabalho, existem também preocupações sobre a melhor forma de retomar a atividade de uma forma que mantenha os progressos realizados na supressão da transmissão do vírus.

O presente trabalho abordou as medidas tomadas para a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores durante a pandemia e as necessárias adaptações no meio ambiente de trabalho como meio de prevenção contra a contaminação dos empregados pelo vírus.

Para alcançar esse caminho. foram apresentadas as alterações da legislação brasileira e as orientações da OIT, que podem contribuir para garantir um meio ambiente de trabalho seguro aos empregados diante da pandemia da Covid-19.

O governo brasileiro editou algumas normas com o intuito regulamentar as medidas a serem adotadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho. Os empregadores, por sua vez, são obrigados, por força do art. 7º, XXII e 225, *caput*, da CRFB e da Convenção nº 155 da OIT, a implementar programas e medidas concretas de prevenção destinadas a eliminar ou minimizar as ameaças derivadas do novo coronavírus.

Por meio da Portaria nº 188/2020, o Ministério da Saúde reconheceu o estado de Emergência em Saúde Pública de importância nacional em decorrência da Infecção humana pelo novo coronavírus diante da Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional pela OMS em 30 de janeiro de 2020.

A Lei nº 13.979 estabeleceu medidas para enfrentamento do coronavírus com o objetivo garantir a proteção da coletividade diante da mortalidade ocasionada pelo vírus. Trouxe definições importantes como, por exemplo, o que é isolamento e quarentena. Indicou ainda algumas medidas que podem ser tomadas, como a determinação compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas etc.

A Medida Provisória (MP) nº 927 estabeleceu medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus. O art. 29 da MP nº 927/2020 causou bastante polêmica pois estabeleceu que os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. O STF suspendeu a eficácia do art. 29 da MP 927/20, considerando que ao excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, vai de encontro ao entendimento do STF em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos.

No dia 18 de junho de 2020, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, publicou a Portaria Conjunta n° 20, que estabeleceu orientações gerais sobre as medidas a serem adotadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho.

A Lei nº 14.128 determinou o pagamento de compensação financeira de responsabilidade da União aos profissionais e trabalhadores de saúde que se contaminaram com o vírus por terem trabalhado no atendimento direto a pacientes acometidos pela Covid-19 e tornaram-se permanentemente incapacitados para o trabalho, devendo o pagamento ser efetuado a sua família em caso de óbito.

Por fim, a Lei nº 14.151 de 2021, que apesar de ter sua redação original alterada pela Lei nº 14.311, de 9 de março de 2022, teve grande impacto na promoção da segurança e saúde da empregada gestante, regulando que essa deve ficar afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo da sua remuneração, permanecendo à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

A OIT também depositou esforços para orientar os Estados-membros sobre como proceder para garantir a prevenção e combate a disseminação do vírus no ambiente do trabalho. A Convenção nº 155 e a sua Recomendação nº 164 da OIT, apesar não terem sido publicadas especificamente para a Covid-19, foram utilizadas como um caminho a ser seguido diante das medidas de prevenção e proteção da segurança e da saúde contidas nesses documentos destinadas a mitigar os efeitos negativos de pandemias, como a Covid-19 no mundo do trabalho.

A OIT não editou qualquer convenção ou recomendação regulamentando as medidas de segurança e saúdo do ambiente do trabalho exclusivamente voltado para a pandemia da Covid-19, mas publicou alguns guias relevantes com medidas a serem implementadas na prevenção e no combate a disseminação do vírus no ambiente laboral como, por exemplo, "Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho Durante a Pandemia", "Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19", "Retorno ao trabalho em segurança: guia para os empregadores sobre a prevenção da COVID-19", "Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático" e "As normas da OIT e a COVID-19".

Como se pode concluir, a pandemia causada pelo Covid-19 repercutiu negativamente nos países não apenas na saúde da população, mas também impactou negativamente nas esferas econômicas e sociais. Diante desses impactos, houve um movimento global na busca de medidas de segurança e saúde do trabalho que garantissem a prevenção, controle e combate do avanço do vírus da Covid-19 no ambiente do trabalho.

Não foi possível manter as restrições do isolamento por muito tempo, haja vista os impactos econômicos cada vez maiores que afetam os meios de subsistência e o bem-estar de milhões de pessoas ao longo do prazo. Assim, as medidas aqui apresentadas estão sendo extremamente úteis e necessárias para o reestabelecimento da normalidade nas esferas sociais, trabalhistas e econômicas.

REFERÊNCIAS

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Fundamentos epistemológicos do direito ambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 out. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 9 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735. Acesso em: 1 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.128, de 26 de março de 2021.** Dispõe sobre compensação financeira a ser paga pela União aos profissionais e trabalhadores de saúde que, durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da disseminação do novo coronavírus (SARS-CoV-2), por terem 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, tornarem-se permanentemente incapacitados para o trabalho, ou ao seu cônjuge ou companheiro, aos seus dependentes e aos seus herdeiros necessários, em caso de óbito; e altera a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14128.htm. Acesso em: 14 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021**. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em: 14 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.311, de 9 de março de 2021**. Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14311.htm. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1945. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 30 nov. 2021.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 1 dez. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais). Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085. Acesso em: 07 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Associação Nacional de Medicina do Trabalho. **Guia Prático de Gestão e Saúde no Trabalho para a Covid-19**. 1. ed. Brasília, DF: [s.n.], 2020. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/publicacoes-tecnicas/guias-e-planos/guia-pratico-de-gestao-em-saude-no-trabalho-para-covid-19.pdf/view. Acesso em: 14 dez. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 356/2020, de 11 de março de 2020**. Dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/PRT/Portaria%20n%C2%BA%20356-20-MS.htm. Acesso em: 1 dez. 2021.

BRASIL. Poder Executivo. Ministério da Saúde. **Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020.**
Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da
Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388. Acesso em: 1 dez. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 e 6354**. Referendo na Medida Cautelar nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 e 6354. Direito Constitucional e Direito do Trabalho. Medida Provisória 927/2020. Medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6/2020. Normas direcionadas à manutenção de empregos e da atividade empresarial. Art. 29. Exclusão da contaminação por coronavírus como doença ocupacional. Responsabilidade objetiva do empregador. Art. 31.

Suspensão da atuação completa dos auditores fiscais do trabalho. Ausência de razoabilidade. suspensão da eficácia dos Arts. 29 e 31 da MP 927/2020. Concessão parcial da medida liminar. [...]. Relator: Min. Marco Aurélio, 29 de abril de 2020. Disponível em: https://www.stf.jus.br/portal/diarioJustica/verDiarioProcesso.asp?numDj=269&dataPublicacaoDj=11/11/2020&incidente=5883017&codCapitulo=5&numMateria=191&codMateria=1. Acesso em: 6 out. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6349**. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade. Ação Direta de Inconstitucionalidade - Liminar - Pandemia - Coronavírus - Providências - Direito do Trabalho e Saúde no Trabalho - Constituição federal - Maltrato - Relevância e Risco - Inexistência. Cumpre endossar decisão individual, em processo objetivo, uma vez inexistentes relevância no pedido formalizado e risco decorrente do ato normativo. Relator: Min. Marco Aurélio, 29 de abril de 2020. Disponível em: https://www.stf.jus.br/portal/diarioJustica/verDiarioProcesso.asp?numDj=273&dataPublicacaoDj=17/11/2020&incidente=5886759&codCapitulo=5&numMateria=195&codMateria=1. Acesso em: 6 out. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. **Recurso Extraordinário 466.343/SP**. Prisão Civil. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta. Insubsistência da previsão constitucional e das normas subalternas. Interpretação do art. 5º, inc. LXVII e §§ 1º, 2º e 3º, da CF, à luz do art. 7º, § 7, da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Recurso improvido. Julgamento conjunto do RE nº 349.703 e dos HCs nº 87.585 e nº 92.566. E ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito. Relator: Min. Cezar Peluso, 3 de dezembro de 2008. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444. Acesso em: 6 out. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Coronavírus e meio ambiente de trabalho: de pandemias, pantomimas e panaceias. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, t. 1, p. 193-233, jul. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/55942. Acesso em: 13 dez. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho**: direito, segurança e saúde no trabalho. 8 ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

GUSMÃO, Xerxes. (In)constitucionalidade das modificações normativas do meio ambiente do trabalho durante a pandemia de covid-19. **Revista Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 195-219, jul./dez. 2020. Disponível em: https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/98. Acesso em: 6 out. 2021.

GUSMÃO, Xerxes. Precarização do meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia de Covid-19. **Laborare**, Salvador, v. 4, n. 6, p. 69-89, jan./jun, 2021, Disponível em: https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/61. Acesso em: 6 out. 2021.

LEITÃO, Augusto Rogério. A organização internacional do trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos. **Laboreal,** v. 12, n. 1, p. 103-111, 2016. Disponível em: https://journals.openedition.org/laboreal/3402. Acesso em: 30 nov. 2021.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

NASCIMENTO, Sônia Maria Rodrigues do; ARAUJO, Gizelda Rodrigues de. Medidas protetivas e de segurança do meio ambiente de trabalho e o enfrentamento da Covid-19. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 7, n. 6, jun. 2021. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1362. Acesso em: 6 out. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal, 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 dez. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Convenção nº 155.** Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 dez. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Recomendação nº 164.** Recomendação de Segurança e Saúde Ocupacional. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312502:NO. Acesso em: 16 dez. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho Durante a Pandemia.** Lisboa: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_744845/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 dez. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático.** Genebra: OIT, 2020. 45 p. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang--pt/index.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Retorno ao trabalho em segurança:** guia para os empregadores sobre a prevenção da COVID-19. Genebra: OIT, 2020. 22 p. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_764236/lang--pt/index.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19.** Genebra: OIT, 2020. 31 p. Disponível em: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_741937/lang--en/index.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus).** Disposições fundamentais sobre as Normas Internacionais do Trabalho pertinentes ao contexto do surto da COVID-19. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf. Acesso em: 7 out. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do direito do ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e Direito Ambiental. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez., 2011. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/28356. Acesso em: 7 out. 2021.

PEREIRA, Camilla de Freitas; COSTA, Beatriz Souza; SILVA, Carla Ribeiro Volpini; DIZ, Jamile Bergamaschine Mata. Os reflexos da pandemia do COVID-19 no mundo do trabalho: uma análise comparativa da responsabilidade civil do empregador no Brasil e na Espanha. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v. 41 n. 1, jan./jun., p. 137-152, 2021. Disponível em: http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/71809. Acesso em: 1 dez. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de direito ambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

Recebido: 22/2/2022.
Aprovado: 8/4/2022.

Luciana de Carvalho Tajra
Mestranda em Direito do Centro Universitário 7 de Setembro (Uni7).
Especialista em Direito Público pela Universidade Federal do Ceará (UFC).
Bacharel em Direito pela Faculdade 7 de Setembro (Fa7).
Bolsista CAPES.
Advogada.
E-mail: luciana.tajra@gmail.com.

Germana Parente Neiva Belchior
Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC).
E-mail: germana_belchior@yahoo.com.br.