

O DEVER DE ACOMODAÇÃO DO EMPREGADOR DIANTE DE PANDEMIAS: A PROTEÇÃO À VIDA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E AS RESPONSABILIDADES DECORRENTES

THE EMPLOYER'S DUTY OF ACCOMMODATION FACING PANDEMICS: THE PROTECTION OF LIFE IN THE WORKING ENVIRONMENT AND THE RESULTING LIABILITIES

EL DEBER DE ALOJAMIENTO DEL EMPLEADOR DURANTE LA PANDEMIA: LA PROTECCIÓN DE LA VIDA EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL Y LAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS

Cleber Sanfelici Otero¹
João Gabriel Yaegashi²
André Luís Nader Kamimura³
Anna Carolyne Batistella Bianchini⁴

Resumo: No artigo, apresenta-se uma investigação acerca dos deveres e responsabilidades do empregador para com a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho em um contexto pandêmico, de forma a elucidar as peculiaridades e cautelas devidas aos grupos vulneráveis durante esse período extraordinário. Procede-se a uma pesquisa bibliográfica e documental, com o emprego do método dedutivo. Contextualiza-se, primeiramente, o meio ambiente de trabalho e os seus desdobramentos na dignidade da pessoa humana em tempos normais para, após, discorrer sobre as transformações proporcionadas pela pandemia da covid-19 nesse mesmo ambiente. Por fim, com base nos marcos regulatórios e decisões judiciais até então produzidos no Brasil em meio à pandemia, abordam-se os deveres do empregador para com a saúde e segurança do trabalho nesse cenário atípico. Conclui-se que a pandemia traz consigo significativas alterações nas relações de trabalho, de modo que readaptações nos métodos de saúde e segurança para além daqueles corriqueiramente utilizados se mostram imprescindíveis para a devida acomodação dos trabalhadores, sobretudo aqueles que compõem o chamado “grupo de risco”, já que, particularmente, foram fragilizados com os impactos pandêmicos.

Palavras-chaves: Meio ambiente de trabalho. Direitos da personalidade. Covid-19. Saúde e segurança no trabalho.

¹ Doutor em Direito Constitucional pela Instituição Toledo de Ensino (ITE, Bauru/SP). Docente no Programa de Mestrado e Doutorado em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar (UNICESUMAR, Maringá/PR). Juiz Federal. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6035-7835> E-mail: cleber.otero@unicesumar.edu.br

² Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidade Cesumar (UNICESUMAR, Maringá/PR). Bolsista CAPES. Advogado. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6341-0942> E-mail: jgyaegashi@hotmail.com

³ Graduando em Direito pela Universidade Cesumar (UNICESUMAR). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0348-4437>. E-mail: andre00kamimura@gmail.com

⁴ Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual de Londrina. Advogada. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7998-6807> E-mail: annabianchini.adv@gmail.com

Abstract: In the article, an investigation is present about the employer's duties and responsibilities in regard to health and safety in the work environment in a pandemic context, in order to elucidate the peculiarities and precautions due to vulnerable groups during this extraordinary period. A bibliographical and documentary research is carried out, using the deductive approaching method. First, the work environment and its consequences on the dignity of the human person in normal times were contextualized, and then discussed about the transformations brought about by the covid-19 pandemic in that same environment. Finally, based on the regulatory frameworks and court decisions produced in Brazil amidst the pandemic until then, the duties of the employer towards occupational health and safety in this atypical scenario were addressed. It is concluded that the pandemic brings with it significant changes in labor relations, so that readjustments in health and safety methods beyond those commonly used are essential for the proper accommodation of workers, especially those who compose the so-called "risk group", as they are particularly weakened by the pandemic impacts.

Keywords: Working environment. Personality rights. Covid-19. Health and safety at work.

Resumen: El artículo presenta una investigación sobre los deberes y responsabilidades del empleador frente a la salud y la seguridad en el ambiente de trabajo en un contexto de pandemia, con el fin de dilucidar las particularidades y precauciones debidas a los grupos vulnerables durante este período extraordinario. Se realiza una investigación bibliográfica y documental, utilizando el método deductivo. Contextualiza, primero, el entorno laboral y sus consecuencias sobre la dignidad de la persona humana en tiempos de normalidad, y luego discute las transformaciones provocadas por la pandemia del covid-19 en ese mismo entorno. Finalmente, con base en los marcos normativos y sentencias judiciales producidas hasta ahora en Brasil en medio de la pandemia, se abordan los deberes del empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo en este escenario atípico. Se concluye que la pandemia trae consigo cambios significativos en las relaciones laborales, por lo que los reajustes en los métodos de seguridad y salud más allá de los utilizados de forma rutinaria son fundamentales para el adecuado alojamiento de los trabajadores, en especial de aquellos que integran el denominado "grupo de riesgo", ya que, en particular, se vieron debilitados por los impactos de la pandemia.

Palabras-clave: Ambiente de trabajo. Derechos de la personalidad. COVID-19. Salud y seguridad en el Trabajo.

Submetido 15/05/2022

Aceito 19/12/2022

Publicado 22/12/2022

Introdução

A pandemia da covid-19 causou impactos sem precedentes em todas as áreas sociais, não escapando dessa realidade as relações de trabalho, nas quais os trabalhadores, sempre vulneráveis, acabam ainda mais fragilizados em razão da recessão econômica e novos riscos à sua saúde e segurança, atacadas estas, de um lado, por uma ameaça invisível e, de outro, por indevidas flexibilizações desses direitos fundamentais por parte do poder público e empregadores.

Por esse motivo, releva-se o estudo dos deveres e responsabilidades do empregador para com a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho em um contexto pandêmico, mormente daqueles empregados que compõem o chamado “grupo de risco”, por demandarem especial cautela em virtude de suas condições biopsicossociais.

O problema a ser investigado diz respeito à forma pela qual o ordenamento jurídico brasileiro enuncia e normatiza a responsabilidade do empregador pela saúde e segurança do trabalhador nesse contexto extraordinário.

Ao partir dessa indagação, busca-se investigar os deveres e as responsabilidades do empregador para com a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho em um contexto pandêmico, de forma a elucidar as peculiaridades e cautelas devidas aos grupos vulneráveis durante esse período extraordinário.

Nesse sentido, o estudo se justifica na medida em que a volatilidade e a flexibilização decorrentes do cenário pandêmico demandam uma base teórica acerca dos direitos e deveres de acomodação do empregado no tocante à sua saúde e segurança.

A fim de atender ao objetivo do estudo, emprega-se o método dedutivo, com vistas a revelar que o cenário extraordinário da pandemia demanda uma readaptação jurídica integral e especialmente direcionada para os trabalhadores integrantes do grupo de risco, por intermédio de uma pesquisa bibliográfica e documental, tendo como fonte a legislação brasileira, com a intenção de compreender o desenvolvimento da abordagem jurídica da matéria até o estágio atual. Para tanto, recorre-se a artigos disponibilizados nos periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), livros e demais produções sobre a temática.

Para fins didáticos, o artigo está dividido em três seções. Na primeira, estuda-se o meio ambiente de trabalho em condições normais e os seus desdobramentos a partir da dignidade da

pessoa humana como princípio estruturante e validador. Na segunda, discute-se como a pandemia da covid-19 afetou esse meio ambiente de trabalho e desafiou empregadores e o poder público a adotarem medidas extraordinárias para o devido resguardo da saúde e segurança dos trabalhadores. Na terceira, por fim, aborda-se, especificamente, como o ordenamento jurídico brasileiro trata da questão das obrigações do empregador e do empregado para com a saúde e segurança dos trabalhadores, especialmente os vulneráveis, em meio à covid-19.

Meio ambiente de trabalho e seus desdobramentos na dignidade e personalidade humana

Preambularmente à análise do objeto de estudo do presente artigo, é indispensável estabelecer bases teóricas mínimas acerca do que consiste o meio ambiente de trabalho, bem como as obrigações relativas à saúde e segurança dos trabalhadores em condições normais.

Inicia-se da pedra angular de todo o ordenamento jurídico, qual seja, a pessoa humana vista a partir de sua dignidade e fundamento estruturante da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil e 1988) (BRASIL, 1988).

Sem desprezar a importância do conhecimento histórico acerca do processo de personalização do indivíduo, parte-se diretamente da segunda metade do século XX, na qual, superados os horrores das grandes guerras, erigiu-se a dignidade humana em norma jurídica de caráter imperativo, inclusive de forma internacional, no bojo do preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (BANA, 2016). De fato, reconheceu-se a necessidade de um esforço para a reconstrução dos direitos humanos no cenário internacional, com a redução do domínio exclusivo do Estado, entendimento inaugurado com a chamada concepção contemporânea de direitos humanos (PIOVESAN, 2010).

Esse processo de universalização permitiu a formação de um sistema internacional de direitos humanos destinado à sua proteção, com a ideia de um mínimo ético irredutível, fundada no valor da primazia da pessoa humana. Nesse contexto, a Organização das Nações Unidas adotou a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, em 1986, de forma a aproximar o conceito de desenvolvimento com a justiça social, meio ambiente sustentável e democracia, e não puramente econômico, como outrora se pensava (SOUSA, 2010).

A concepção ética de dignidade humana, de caráter universal e independente de concepções religiosas, é a aceita, atualmente, no âmbito jurídico. Enfatiza-se que os objetos ou coisas são medidos por seu valor econômico, ao passo que o ser humano, distintamente, é

medido por sua dignidade, um valor inerente e universal a todos os seres humanos. Nas palavras de Kant, “quando uma coisa tem preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade” (KANT, 1986, p. 77). A dignidade humana, por intermédio da premissa ético-kantiana pela qual é hodiernamente concebida, consiste na natureza singular, interna e absoluta do ser humano, valorado como um fim e fundamento interno e absoluto do ordenamento (BARROSO, 2013).

É na dignidade da pessoa humana, pedra angular do sistema jurídico e fundamento do Estado de Direito, que se respalda a validade de todos os demais direitos. Trata-se de uma verdadeira cláusula geral de tutela e promoção dos direitos fundamentais e da personalidade em suas mais diversificadas manifestações (TEPEDINO, 2004). Essa qualidade é intrínseca, universal, indissociável, irrenunciável e inalienável. Torna o ser humano merecedor de respeito e sujeito de direitos perante a sociedade e o Estado, o qual, por seu turno, deve proteger o ser humano contra abusos e degradações, bem como lhe garantir o mínimo existencial para uma vida digna em comunidade (SARLET, 2015).

A dignidade da pessoa humana, nessa senda, consiste em um valor supremo que fundamenta todos os demais direitos fundamentais e, paralelamente, ainda lhes confere força normativa e proteção. Qualquer movimento que desrespeitar a pessoa humana em sua dignidade e personalidade deverá ser compelido. Assim, a dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado de Direito, é o elemento que propicia unidade de sentido e legitimidade a uma ordem constitucional. Ao respaldar todo o sistema de direitos fundamentais e da personalidade na dignidade humana, elege-se a pessoa como o fundamento e o fim da sociedade e do Estado.

Todos os direitos derivam e se curvam à pessoa humana. Dentre toda a gama de direitos existentes no cenário brasileiro, destaca-se também o meio ambiente de trabalho equilibrado, relacionado com o direito a uma vida digna. Ao se tratar do “meio ambiente” como um gênero, aborda-se um conceito aberto que abarca elementos de ordem natural, artificial e cultural, os quais devem propiciar o desenvolvimento equilibrado da vida nas mais diferentes formas (SILVA, 2009). Enfoca-se, no presente estudo, a espécie compreendida no meio ambiente de trabalho, local de suma composição da vida de bilhões de pessoas ao redor do globo e possuidor de umbilical conexão com a dignidade e desenvolvimento da personalidade humana, com regulação a partir de uma matriz constitucional, como se depreende dos Artigos 170, VI, e 200,

VIII, ambos provenientes da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988).

Em se tratando de um local onde muitas pessoas passam a maior parte de seus dias, impõe-se ao meio ambiente de trabalho a observância de diversas normas e princípios de ordem nacional e internacional, os quais têm o escopo de assegurar ao trabalhador condições existenciais adequadas que, dentre outros pontos, passam, necessariamente, pelas questões de saúde e segurança.

Até porque, pacificamente abordado na doutrina que os princípios gerais estruturantes aplicáveis ao meio ambiente, em razão de sua unidade, operam-se, igualmente, no meio ambiente de trabalho, de forma que este deve cumprir com um *desenvolvimento sustentável*, com a *precaução* e com a *prevenção* (MELO; LEITE, 2021), pontua-se a imprescindibilidade de assegurar a saúde do trabalhador para o cumprimento axiológico do local laborativo.

A saúde, direito fundamental social constitucionalmente resguardado em diversos artigos da Constituição (MELO; LEITE, 2021), demanda maior preocupação nessa era de automação, na qual o emprego crescente e indissociável da tecnologia nas atividades laborativas traz novos riscos à integridade físico-psíquica dos trabalhadores (LUDOVICO, 2020). Busca-se o combate dos novos riscos ocupacionais pelo emprego de técnicas de proteção coletivas e individuais, as quais devem ser implementadas nos ambientes de trabalho sob a responsabilidade dos empregadores (art. 7º, XXII, CF/88 c/c art. 157 e 166 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) (BRASIL, 1943).

Internacionalmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção nº 155, especialmente em seu art. 16, destaca os deveres dos empregadores para com a garantia da saúde e segurança dos trabalhadores (LIMA; GUNTHER; LIMA, 2021). Salienta-se que essa Convenção, ratificada pelo Brasil, integra o ordenamento com força supralegal, servindo de norte e instrumento a ser observado por ocasião do tratamento da saúde e segurança laboral (CASSAR, 2017).

De forma completa e precisa a abordar todos os aspectos que gravitam em torno do que seria o *meio ambiente de trabalho*, leciona Silva que:

O meio ambiente do trabalho corresponde não apenas ao *locus* produtivo, como também ao lugar onde a pessoa passa grande parte do dia e até mesmo da sua vida, desenvolve seus atributos pessoais, profissionais e interage para contribuir com o processo

produtivo e de distribuição e circulação de bens e serviços, compondo o meio ambiente de trabalho o conjunto de bens imateriais e materiais que compõem a organização produtiva. Hodiernamente, as tecnologias de ponta representadas pela IA [inteligência artificial], robôs, algoritmos, *big data*, passaram a incorporar a moderna organização do trabalho, ensejando reflexos no meio ambiente de trabalho, na vida e, de forma mais restrita, sobre a pessoa do trabalhador, dentre outras consequências (SILVA, 2021, p.52).

Nesse meio ambiente de trabalho equilibrado, há uma reciprocidade de responsabilidades entre empregadores e empregados no tocante à observância das normas de saúde e segurança. Aos empregadores, cabe cumprir as normas de segurança e medicina no trabalho, instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas para evitar/minimizar danos, adotar as medidas determinadas pelos órgãos oficiais, facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente e fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) inerentes à atividade de forma gratuita aos seus empregados (art. 157 e 166 da CLT) (BRASIL, 1943).

Aos empregados, em outro giro, cabe observar as mesmas normas de segurança e medicina no trabalho, colaborar com a empresa na aplicação dessas normas, observar as instruções expedidas pelo empregador e utilizar os EPIs fornecidos pela empresa, tudo isso sob pena de dispensa por justa causa (art. 158, CLT) (BRASIL, 1943).

Os riscos, no meio ambiente de trabalho, classificam-se em ambientais, ergonômicos e acidentais. Os primeiros ocorrem por questões de ordem física (fatores existentes no ambiente de trabalho que podem afetar a saúde dos trabalhadores), química (substâncias que podem contaminar o ambiente de trabalho) e biológica (contato do trabalhador com microrganismos em geral). Riscos ergonômicos, ao seu turno, são aqueles ligados à execução das tarefas, ao esforço físico e à postura do trabalhador. Por fim, riscos acidentais são aqueles derivados dos arranjos físicos irregulares e manuseio de equipamentos.

Em ordem a prevenir e minimizar os acidentes ocupacionais, utilizam-se os equipamentos de proteção coletiva e individual. Os primeiros são medidas ou dispositivos destinados à proteção de uma coletividade indeterminada (escadas de emergência, sinais, extintor de incêndio). Os EPIs, por sua vez, são aqueles destinados à proteção individual do trabalhador (botas, luvas, capacetes, óculos, máscaras etc.) (BRASIL, 2001).

Em um ambiente normal, os acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais são, em sua maioria, previsíveis e preveníveis pela possibilidade de identificação e neutralização de suas causas (MELO, 2013). Contudo, a situação pode se alterar com a adição do fator *pandemia*.

O direito de acomodação e os impactos pandêmicos no meio ambiente de trabalho

A preocupação com os riscos ocupacionais inerentes ao meio ambiente de trabalho aumenta em um contexto pandêmico, no qual uma série de fatores extraordinários contribuem para o agravamento da saúde dos trabalhadores, o que demanda das empresas e do poder público uma responsabilidade social para com os trabalhadores, de forma a materializar a dignidade, já tão invocada no art. 1º, III, da Constituição (BRASIL, 1988).

Por óbvio, não apenas os riscos ambientais relativos aos agentes patógenos são levados em consideração, mas também situações envolvendo a economia, a segurança e o psicológico dos trabalhadores são postas à mesa, de maneira que ações para além do ambiente de trabalho, situado nas dependências da empresa, são necessárias para o devido cuidado com a saúde e segurança dos trabalhadores.

Discute-se, nesse sentido, o chamado direito de acomodação do trabalhador e, *a contrario sensu*, um dever de acomodação do empregador, consistente em um conjunto de medidas capazes de equalizar o ambiente laborativo às necessidades e vulnerabilidades especiais dos trabalhadores.

Nesse sentido, Martinez e Santos Júnior acentuam que:

No âmbito do Direito do Trabalho, o dever de acomodação razoável pode ser conceituado como uma regra de ação atribuída ao empregador, egressa do seu dever de proteção, que se traduz na adoção de medidas razoáveis, assim entendidas as que não lhe imponham encargo excessivo, capazes de contemporizar as necessidades do serviço às vulnerabilidades e/ou às diferenças dos empregados, especialmente diante da constatação de que uma conduta aparentemente neutra poderia produzir efeito discriminatório (MARTINEZ; SANTOS JÚNIOR, 2020, p. 266).

O citado dever de acomodação é respaldado pelo ordenamento jurídico brasileiro, tendo principal respaldo na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que, pautada nos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV), assegura ao empregado o direito fundamental ao trabalho digno em um meio ambiente equilibrado, o qual deve, necessariamente, resguardar-se por sua integridade física e psicológica (arts. 6º; 7º, XXII; 170, VI; 193; 196; 200, VIII; e 225) (BRASIL, 1988).

Ressalta-se, ainda, uma responsabilidade social decorrente das transformações ocasionadas pela pandemia nas relações de trabalho, de forma a determinar uma mudança no relacionamento interinstitucional para a devida gestão dos espaços laborativos diante de um

cenário de tamanha volatilidade, como é o caso do mundo pós-covid-19.

A responsabilidade social empresarial é assim definida pelo Livro Verde da Comissão Europeia:

Ao afirmarem a sua responsabilidade social e assumirem voluntariamente compromissos que vão para além dos requisitos reguladores convencionais a que, de qualquer forma, estariam sempre vinculadas, as empresas procuram elevar o grau de exigência das normas relacionadas com o desenvolvimento social, a proteção ambiental e o respeito dos direitos fundamentais e adoptam uma governação aberta em que se conciliam os interesses de diversas partes, numa abordagem global da qualidade e do desenvolvimento sustentável. Embora se reconheça a importância de todos estes aspectos, o presente documento centra-se fundamentalmente nas responsabilidades das empresas em termos sociais (LIVRO VERDE, 2001, *on-line*).

Destarte, as empresas, principalmente as de grande porte, imbuem-se da responsabilidade social para com seus empregados, tendo o dever de amenizar situações degradantes por meio de seus recursos próprios e aqueles disponibilizados pelo poder público. A responsabilidade social deve se calcar no princípio da proteção, o qual determina o empregado como a parte mais fraca da relação trabalhista, de modo que se deve buscar alternativas para a manutenção de sua dignidade, seja pela segurança e saúde no trabalho, seja pela manutenção de sua renda e subsistência (MESQUITA; MESQUITA, 2020).

Muito embora seja evidente que crises sanitárias e viróticas não sejam estranhas à história humana, pode-se afirmar, seguramente, que a pandemia da covid-19, dada sua extensão global e logística envolvida para a tentativa de sua contenção, afetou os diversos segmentos sociais de uma forma sem precedentes. Não são levadas em consideração apenas situações emergenciais de saúde, mas também abalos econômicos nos mercados, na produção e consumo de bens e serviços, nas inter-relações pessoais de uma forma individual e coletiva – e, como foco do presente estudo, nas relações de trabalho.

Os profissionais informais e aqueles que já exercem atividades precarizadas, triste realidade da maior parte da força de trabalho no século XXI, são, muitas vezes, os primeiros a perder o emprego, de forma que as dispensas em massa representam uma catástrofe para milhares de famílias (OIT, 2017). Fora o medo da dispensa, ao trabalharem sem direito a medidas de proteção social, essa categoria escolhe entre a saúde e os rendimentos, o que representa um risco tanto para a sua saúde individual quanto para toda a coletividade.

Com exceção dos trabalhadores informais e daqueles que exercem atividades precarizadas, a OIT (2020) reconhece a fragilidade dos trabalhadores com condições de saúde subjacentes; dos jovens, que já enfrentam taxas elevadas de desemprego e subemprego; dos idosos, que detêm maiores riscos de saúde e vulnerabilidade econômica; das mulheres, especial força de atuação na linha de frente (entre médicas, enfermeiras, pesquisadoras etc.) e que ainda suportam encargos adicionais com as responsabilidades familiares e cuidados da saúde; e trabalhadores migrantes, que podem não ter acesso aos seus locais de trabalho nos países de destino e se veem compelidos a retornarem para junto de suas famílias.

Em uma pandemia, agentes patogênicos variam, significativamente, no tocante à gravidade, à taxa de letalidade, ao diagnóstico, ao processo de transmissão, ao tratamento e à gestão (OIT, 2020), de modo que se releva, nesse contexto, a necessidade de medidas eficazes para a garantia da Saúde e Segurança no Trabalho (SST), o que nem sempre é possível. Como exemplo, pode-se salientar a necessidade do uso dos EPIs como uma medida de proteção aos trabalhadores de linha de frente e aos que exercem funções essenciais.

Crises sanitárias são, indiscutivelmente, casos fortuitos que sobrecarregam diversos setores sociais, principalmente os sistemas de saúde, públicos e privados, nos quais, conseqüentemente, há um incremento de riscos ocupacionais, dado o aumento no volume de trabalho e a maior pressão psíquica a que são submetidos, por terem de lidar com uma doença ainda pouco conhecida, sem cura, sem vacina e com recursos escassos para tratamento dos pacientes e de proteção para o desempenho das atividades dos próprios profissionais (CHAR, 2020). Especialmente, mas não somente para esses profissionais, EPIs constituem elementos indispensáveis para a SST e a sua demanda cresce exponencialmente; contudo, devido ao fortuito já indicado, o Brasil (assim como diversos outros países ao redor do globo) sofreu com a escassez desses materiais de segurança (SOARES, 2020).

Fora a quantidade diminuta de materiais de segurança, pelas jornadas desregradadas e condições inapropriadas de trabalho nesse momento de excepcionalidade, o uso dos EPIs deve seguir uma série sistematizada de ordem ergonômica e de descarte, sob pena de eles próprios causarem prejuízos aos corpos dos trabalhadores.

Outros pontos que devem ser levados em consideração são o estresse, os riscos psicossociais, a violência e o assédio. Em situações de emergência, as pessoas podem reagir de diferentes formas ao estresse. As alterações do estado psicológico podem incluir aumento da

ansiedade, desânimo, baixa motivação e estados de ansiedade ou depressão (OIT, 2020).

A experiência mostra que a violência e o assédio, tanto físicos quanto psicológicos, podem aumentar durante um surto, inclusive a violência no âmbito doméstico, pelo prolongamento do convívio confinado de pessoas que já vivem um relacionamento abusivo (VIEIRA; GARCIA. MACIEL, 2020), para além de um aumento do estigma social e de discriminação por uma percepção de ligação de determinado povo com a doença ora combatida (IFRC; UNICEF; WHO, 2020). No caso específico da covid-19, releva-se a discriminação do povo de origem oriental, principalmente o chinês, em decorrência de o vírus ter sido detectado, a princípio, na China.

Além dos pontos já apresentados, outro problema enfrentado pelas dificuldades da acomodação em uma pandemia é a chamada *infodemia*. Não se trata de fato estranho à contemporaneidade, que tem por palco a *sociedade de informação*, na qual os meios tecnológicos e de comunicação se interligam de modo a materializar um mundo conectado pela *computação ubíqua* (WIMMER, 2019), permitindo um fluxo e processamento de informações que preponderam sobre todos os campos da vida (LISBOA, 2006).

Todavia, um fluxo tão grande de informações não contribui para a acomodação pandêmica, já que a comunicação e compreensão do vírus é um dos pilares para a sua contenção. É comum em pandemias e em outras crises que ocorra uma rápida disseminação de informações de todo tipo e fontes, verídicas e falsas (estas chamadas, popularmente, de *fake news*), de modo que a falta de tempo para a assimilação de tanto conteúdo, aliando-se a rumores, boatos e informações pouco fiáveis, contribui apenas para o aumento do pânico geral. A falta de informações e instruções corretas por parte dos dirigentes pode agravar ainda mais o quadro de desorientação da população.

Para contornar todas essas situações alhures apontadas, a OIT (2020) indica uma série de medidas ditas “indispensáveis” para o enfrentamento da pandemia da Covid-19. Dentre elas, destacam-se a elaboração de marcos regulatórios específicos e os planos de ações conjuntos para a adequada disseminação de informações, instruções procedimentais, tratamento de questões psicossociais e manutenção de emprego e renda. Os quatro pilares propostos pela OIT para esse combate são evidenciados na sequência:

1. Estimular a economia e o emprego, através de políticas orçamentais ativas, políticas monetárias mais favoráveis de empréstimos e de apoio financeiro a setores específicos, incluindo o setor da saúde;
2. Apoiar as empresas, o emprego e os rendimentos, através do alargamento da proteção social a todos, da aplicação de medidas de retenção de emprego, da concessão de benefícios financeiros/fiscais e outros destinados às empresas;
3. Proteger os trabalhadores e as trabalhadoras nos locais de trabalho, reforçando as medidas de SST, adotando modalidades de trabalho flexíveis (por exemplo, teletrabalho), prevenindo a discriminação e a exclusão, proporcionando acesso à saúde para todos e expandindo o acesso a licenças remuneradas;
4. Utilizar o diálogo social para soluções, reforçando a capacidade e a resiliência das organizações de empregadores e de trabalhadores, reforçando a capacidade dos governos, do diálogo social, das instituições e dos processos de negociação coletiva e de relações laborais (EPIs desempenham papel fundamental na luta pela redução de acidentes de trabalho, 2021, on-line).

Na próxima seção, discute-se, então, como o Brasil regulou tais questões ao longo desse período pandêmico.

O ordenamento jurídico brasileiro e a proteção dos trabalhadores vulneráveis em tempos de pandemia

Diversas medidas devem ser tomadas para a acomodação dos empregados em um contexto pandêmico, desafiando-se os dirigentes públicos e privados com a necessidade de elaboração de marcos regulatórios próprios e estratégias específicas para a devida materialização da SST, da propagação de informações e de comunicações adequadas e da manutenção do emprego e renda dos trabalhadores.

Com a pandemia da covid-19, surge uma nova categoria de trabalhadores, aqueles chamados de *vulneráveis*; empregados que têm mais de 60 anos e que fazem parte do grupo de risco, portanto, devem ser mantidos em isolamento (SANTOS, 2020). Compõem o grupo de risco os idosos, as grávidas, as pessoas com doenças pulmonares e cardiovasculares crônicas, hipertensos, diabéticos, portadores de câncer e/ou doença renal e imunodeprimidos. Estes, pelo dever de acomodação, devem ser isolados ou substituídos em sua função, readequando-se suas atividades, preferencialmente, para o trabalho remoto.

O trabalho remoto, também conhecido como *teletrabalho* ou *home office*, não é novidade na legislação trabalhista brasileira, sendo expressamente regulado nos arts. 75-A e seguintes da CLT, a partir da chamada *reforma trabalhista* de 2017, ressaltando-se o art. 75-B, que define o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das

dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2027). Foi com o isolamento extraordinário da pandemia, contudo, que essa modalidade laborativa ganhou maior destaque, uma vez que danos ocupacionais decorrentes da Covid-19 a trabalhadores em condições de vulnerabilidade ensejam a responsabilização civil do empregador.

A responsabilidade civil costuma advir com a ocorrência de um dano provocado por uma conduta ilícita (excepcionalmente, lícita) e visa a restaurar o equilíbrio jurídico alterado pela lesão, restabelecendo o chamado *status quo ante* à vítima ou, na sua impossibilidade, compensá-la pelos seus prejuízos de modo pecuniário. De forma geral, a responsabilidade civil se rege pelos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil (CC), que preveem a reparação dos danos decorrentes da prática de atos ilícitos (BRASIL, 2002). A responsabilidade civil pressupõe uma série de elementos, essenciais/genéricos e especiais. Os primeiros se destinam a fixar o ato ilícito e o seu vínculo com o resultado danoso, são a conduta ilícita (ato antijurídico), o dano e o nexo causal entre ambos. Os elementos especiais, ao seu turno, são a culpa (em sentido amplo) ou o risco, e incidem para a qualificação da modalidade da reparação, se subjetiva ou objetiva.

A conduta ilícita é a ação ou omissão que venha a causar dano a outrem. Levando em conta o dever de acomodação pandêmica, estará configurada quando, comissiva ou omissivamente, deixar o empregado ou empregador de observar as normas técnicas e jurídicas acerca da saúde e segurança no trabalho, principalmente no que diz respeito ao fornecimento e uso de EPIs para o controle da transmissibilidade do vírus.

O dano, ao seu turno, é a lesão, o prejuízo patrimonial ou a violação a um conjunto de direitos de titularidade da vítima. A sua incidência varia caso a caso, mas, em situações pandêmicas, poderá incidir tanto em aspectos patrimoniais quanto extrapatrimoniais. No aspecto patrimonial, poderá ser emergente, lucro cessante ou de pensionamento, nos termos do art. 950 do Código Civil (BRASIL 2002).

Por danos emergentes, pressupõe-se a soma das despesas, consumadas ou futuras, que a vítima possua em função do ato ilícito, *in casu*, o custeio do tratamento, remédios ou até, em último caso, despesas funerárias do lesado. Lucros cessantes, por sua vez, são valores que o doente deixar de auferir em razão da contaminação indevidamente contraída, podendo-se destacar, neste caso, o valor da remuneração que deixar de perceber durante o período de

tratamento, ainda que recebidos valores previdenciários⁵. Após o período de tratamento, acaso constatado no exame de retorno ou perícia médica que o trabalhador teve sua capacidade laborativa comprometida, ser-lhe-á devida, ainda, a última modalidade de dano material, o pensionamento, de modo proporcional ao grau da seqüela, dos valores percebidos quando do acidente e de sua expectativa de vida.

Paralelamente aos danos materiais, poderão existir os danos extrapatrimoniais, cuja incidência no dever de acomodação pandêmica ocorre pela reparação dos danos morais, estéticos e existenciais do lesado.

Danos morais são aqueles que incidem quando da prática de condutas que ponham em detrimento a própria condição de pessoa, submetendo-a a condição, experiência ou tratamento degradante à sua dignidade (art. 1º, III, da CF/88), que cause dor, vexame, sofrimento ou humilhação (BRASIL, 1988). A doutrina remansosamente reconhece a ocorrência dos danos morais quando da violação dos direitos da personalidade, os quais possuem por incumbência a tutela jurídica dos aspectos inerentes à condição da pessoa humana, tais como sua vida, integridade biopsicossocial, imagem, honra e tantos outros aspectos eventualmente violados quando da sujeição à contaminação ocupacional decorrente do ato ilícito. Ainda que imensuráveis em uma perspectiva patrimonial, a compensação de sua degradação ocorrerá de modo pecuniário, mediante o arbitramento de um valor balizado em critérios de proporcionalidade ao caso concreto (TARTUCE, 2015).

Já os danos estéticos, ainda que decorrentes do vilipêndio da personalidade quando pensada no aspecto da imagem retrato da pessoa, diferenciam-se dos danos morais e com estes são perfeitamente cumuláveis em caso de reparação, conforme orienta o enunciado da Súmula nº 387 do Superior Tribunal de Justiça. O dano estético é aquele que vulnera o corpo em sua integridade e imagem retrato/beleza plástica, corresponde ao patrimônio dos aspectos físicos e da aparência (RIZZARDO, 2019). Nos casos envolvendo a contaminação pelo coronavírus, suscita-se sua incidência quando o tratamento deixar sequelas externas ou até mesmo pulmonares, comprometendo a capacidade respiratória da pessoa.

⁵ “Há vozes, ainda majoritárias, na jurisprudência e na doutrina, que não admitem a dedução dos valores recebidos do INSS, na medida em que teriam a natureza jurídica distinta e custeio por parte do próprio trabalhador, de modo que o valor da condenação judicial nos lucros cessantes seria o equivalente ao total da remuneração percebida pelo trabalhador antes da doença e por todo o tempo que durar o tratamento (atestado médico – convalescença)” (MOLINA, 2020, p. 194).

Por derradeiro, os danos existenciais, positivados no art. 223-B da CLT na *reforma trabalhista*, incidirão na hipótese em que, para além da violação à personalidade (gerando os danos morais), ocorram violações aos direitos fundamentais essenciais para a vida e relacionamento no Estado de Direito, tal como lesões ao lazer, à convivência, à liberdade e à liberdade da pessoa, extirpando-a de sua gratificação vital. Ocorrerão, em casos de contaminação, quando as sequelas forem tamanhas que, por sua causa, ocorra uma reviravolta no próprio plano de vida do trabalhador.

O nexos de causalidade, ao seu turno, constitui o elemento virtual/aglutinador da responsabilidade civil, tratando da relação de causa e efeito entre a conduta e o dano suportado. Nas palavras de Cavalieri Filho: “Trata-se de noção aparentemente fácil, mas que, na prática, enseja algumas perplexidades [...]. O conceito de nexos causal não é jurídico; decorre das leis naturais. É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado” (CAVALIERI FILHO, 2005, p. 70). Estará provado, no caso da acomodação ineficiente, quando comprovar o trabalhador que a contração da doença ocorreu em função da conduta culposa do empregador na ineficiência da disponibilização de EPIs ou das readequações das modalidades laborais para proporcionalizar um ambiente de trabalho seguro.

A modalidade do dano, se objetiva ou subjetiva, é controversa. A responsabilidade subjetiva é a mais frequente no ordenamento brasileiro, afastada somente por disposição expressa em contrário ou quando a atividade, pelos aspectos inerentes à sua realização, pressupor riscos objetivos e passíveis de ocorrência, o que não pensamos ser o caso da contaminação pelo coronavírus, cuja contração pode ocorrer em locais diversos e estranhos ao meio ambiente de trabalho. Ainda, não se despreza que a contração pode ocorrer por ato do próprio trabalhador, quando se põe em situação de risco por frequentar ambientes superlotados (bares, festas, clubes, dentre outros), às vezes até clandestinamente quando embargados pelo poder público mediante a edição de medidas de isolamento, ou pela falta do uso dos EPIs devidamente disponibilizados pelo empregador.

Assim, no caso concreto, deverá ser apurada a culpa do empregador mediante a verificação da descumprimento do que disciplinam os arts. 157 e 166 da CLT, quando a empresa: cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, com ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo

órgão regional competente; facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente; e fornecer os EPIs adequados e gratuitamente aos seus empregados, em perfeito estado de conservação e funcionamento. Ao descumprir as normas regulamentadoras, verifica-se a negligência do empregador (MOLINA, 2020), impondo-lhe o dever de reparar os danos ocasionados em razão da falta de acomodação.

Há, contudo, posição que pressupõe a responsabilização objetiva do empregador em função da contração do coronavírus. Conforme parcela minoritária defende, se esses trabalhadores vulneráveis laborarem em condições inadequadas, sem a garantia do distanciamento possível e sem o fornecimento de EPIs adequados, estar-se-á diante de uma hipótese de responsabilidade civil objetiva, prescindindo de culpa, com base no art. 927, parágrafo único, do Código Civil (SANTOS, 2020). Fora o grupo de risco, como já exposto, ainda demandam especial atenção os trabalhadores que integram a linha de frente e as chamadas funções essenciais, cuja interrupção se mostra inviável na sociedade.

Independentemente da modalidade que se interprete incidir, a primeira medida a ser tomada é o fornecimento e as informações adequadas de uso do EPI por parte do empregador. Se não houver EPI, o empregado pode recusar o trabalho, pois a saúde e a segurança devem prevalecer em razão do já citado princípio da precaução.

No tocante à saúde de um modo coletivo, deve-se estimular a imunização em massa da população, principalmente por intermédio das vacinas tão custosamente desenvolvidas, sob pena de desenvolvimento de novas variantes da doença e perpetuação da crise sanitária. Empresas e o poder público são os pivôs dessa obrigação pelo seu maior protagonismo na materialização do meio ambiente de trabalho equilibrado e acomodação dos empregados de um modo coletivo, motivo pelo qual a exigência da vacina como requisito para a o início ou continuidade da relação de emprego não se mostra desarrazoada.

Especialmente acerca dos marcos regulatórios desenvolvidos durante o período pandêmico no Brasil para a devida acomodação dos empregados e levando em consideração os pilares mencionados pela própria OIT (2020), tem-se por base a Lei nº 13.979/2020, primeira legislação federal específica sobre o assunto, que dispõe sobre as medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Nessa lei, indicam-se as medidas sanitárias a serem adotadas pelo poder público e um rol exemplificativo de atividades essenciais (BRASIL, 2020a). Outro

marco importante foi o Decreto Legislativo nº 6/2020, que reconheceu o estado de calamidade pública decorrente da pandemia e permitiu o giro e a disponibilização rápida de crédito por parte do poder público (BRASIL, 2020b).

A partir desses dois marcos, sobrevieram outras regulações específicas que merecem destaque, tal como a Lei nº 14.010/2020, que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das Relações Jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (covid-19) e, no que tange às relações de trabalho, impediu ou suspendeu os prazos prescricionais (BRASIL, 2020e); a Lei nº 13.989/2020, que autorizou o uso da telemedicina durante a crise da covid-19, de forma a manter a prestação de atividades de saúde (BRASIL, 2020d); a Lei nº 14.151/2021, que permitiu o afastamento remunerado da empregada gestante das suas atividades presenciais, colocando-a à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância (BRASIL, 2021).

Ressaltam-se, pela sua especificidade e impactos na acomodação dos empregados, as Medidas Provisórias (MP) nº 927 e 936, ambas de 2020, que determinam uma série de medidas trabalhistas e de manutenção do emprego e renda para o enfrentamento da covid-19. A MP nº 927/2020, cuja vigência se esgotou sem conversão em lei, foi motivo de grande controvérsia e de questionável constitucionalidade, porquanto previa, inicialmente, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até 04 (quatro) meses sem o recebimento de verbas salariais (art. 18), invertia o ônus da prova para o empregado no tocante à comprovação do nexo causal quando da discussão acerca da contração da covid-19 como uma doença ocupacional (art. 29) e suspendia as exigências de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, flexibilizando em um momento manifestamente inoportuno, portanto, normas de segurança e saúde no trabalho (art. 15) (OLIVEIRA, 2021). Não obstante, superadas as citadas inconstitucionalidades por ações próprias, ainda previa essa MP o regime laborativo de teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e concessão de férias, um regime diferenciado de banco de horas e a redução e suspensão do contrato de trabalho (BRASIL, 2020c).

Já acerca da MP nº 936/2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020, instituiu-se o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, ao postular sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, especialmente no tocante

ao auxílio governamental para a programação de suspensão e redução dos contratos de trabalho sem prejuízo da remuneração do empregado, evitando-se, assim, a demissão em massa que batia à porta (BRASIL, 2020f).

Conquanto a elaboração dos precitados marcos regulatórios específicos para o combate da crise, divergências acerca de sua aplicação e constitucionalidade marcaram embates judiciais durante o biênio, tratando, dentre outras matérias, principalmente dos temas “vacinação compulsória” e “covid-19 como doença ocupacional”. Esta última, como já adiantado, foi declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em razão de praticamente excluir a responsabilidade do empregador contra acidentes de trabalho decorrentes da contração da covid-19 no ambiente laboral, buscando deslocar o ônus da prova do nexo causal para o empregado. Não se aduziu, contudo, que a covid-19 é, necessariamente, uma doença ocupacional, mas, sim, que o pode ser, a depender do caso fático (OLIVEIRA, 2021).

É necessário observar, por vezes, que o trabalhador pode efetivamente comprovar ter contraído o vírus no ambiente de trabalho, em especial os profissionais da saúde que estão em contato permanente com enfermos contaminados, caso em que a doença será necessariamente ocupacional de maneira a ensejar a responsabilidade do empregador, principalmente se este agiu culposamente ao não fornecer equipamentos de proteção, ainda que, ao mesmo tempo, o empregado também fique coberto pelos benefícios previdenciários de natureza acidentária (MOLINA, 2020).

Quanto à vacinação compulsória, está-se diante de um choque de direitos fundamentais de ordem individual e social, prevalecendo estes últimos, de caráter coletivo, de forma que o STF considerou constitucional a vacinação compulsória (que não se confunde com vacinação forçada, já que implementada por medidas coercitivas indiretas) e, portanto, de modo reflexo, a possibilidade de exigência desta para os empregados sob pena de justa causa. Prevalece o princípio da solidariedade em detrimento da autonomia privada (PLENÁRIO decide que vacinação compulsória contra covid-19 é constitucional, 2020).

Considerações finais

No presente estudo, buscou-se investigar os deveres e as responsabilidades do empregador para com a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho em um contexto

pandêmico, de forma a elucidar as peculiaridades e cautelas devidas aos grupos vulneráveis durante esse período extraordinário.

Por meio da revisão bibliográfica e documental, concluiu-se que o contexto de pandemia é marcado por uma flexibilização de direitos e ânimos exaltados, o que afeta o meio ambiente de trabalho em diversos vetores.

Para enfrentar um cenário tão difícil, necessita-se de uma regulamentação inteligível e garantista do direito de acomodação do empregado diante da covid-19, contemplando métodos adequados da manutenção de sua renda e atividade, com o emprego do distanciamento e devida proteção por meio de EPIs, sobremaneira aos empregados que compõem o grupo de risco e linha de frente. Tal circunstância se mostra necessária.

O poder público e o empregador desempenham protagonismo na incumbência de materialização de um meio ambiente de trabalho equilibrado, direito fundamental social derivado dos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, de modo que devem empreender esforços para garantir a saúde e a segurança no espaço laboral, ainda mais intensificadas nesse contexto de pandemia. Faz-se pertinente salientar que novos riscos e desafios são impostos à vida, à saúde, à integridade e a tantos outros mais direitos personalíssimos do trabalhador.

Pontuou-se, portanto, quais são as dificuldades especialmente enfrentadas em um contexto pandêmico e as medidas necessárias para o seu contorno que, conforme reconhece a OIT, têm por pilares o estímulo à economia e ao emprego, o apoio das empresas para a manutenção das atividades e contratos de trabalho, a proteção dos colaboradores no meio ambiente de trabalho (inclusive com modalidades flexíveis, como o trabalho remoto) e o diálogo adequado para o devido repasse de informações.

Nesse sentido, observa-se que os marcos regulatórios brasileiros do último biênio atenderam, em parte, tais premissas, acertando quando da busca da manutenção dos empregos, renda e flexibilização das modalidades laborativas. Pecaram, contudo, quando da flexibilização indevida de direitos, ao que se sucederam os abordados embates judiciais.

O horizonte é infindável e resta apenas prosseguir com a vida em meio às angústias da incerteza quanto ao futuro na pandemia da covid-19. Incerteza, todavia, não se confunde com uma falta de norte; a propósito, o que norteia as relações laborais permanece a dignidade da pessoa humana e o respeito à personalidade dos trabalhadores, de forma que a concretização do

direito de acomodação deles possa permanecer como uma via segura a ser seguida.

Referências

BANA, Isabella. **Bullying, homofobia e responsabilidade civil das escolas**: uma análise sob a proteção dos direitos da personalidade. Birigui: Boreal, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional Contemporâneo**. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Brasília, DF: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em:
https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 28 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 6 dez. 2022.

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, 2020a. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6, de 20 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, 2020b. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

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, 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.989, de 15 de abril de 2020.** Dispõe sobre o uso da telemedicina durante a crise causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2). Brasília, DF: Presidência da República, 2020d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13989.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.010, de 6 de julho de 2020.** Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, 2020e. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14010.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020f. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

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: 20 out. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil.** 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

CHAR, Sefora Graciana Cerqueira. A proteção jurídica da saúde e segurança dos profissionais da saúde da rede pública no contexto da pandemia do Covid-19 no Brasil. **Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – Cesit**, Campinas, p. 1-22, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/a-protecao-juridica-da-saude-e-seguranca-dos-profissionais-da-saude-da-rede-publica-no-contexto-da-pandemia-do-covid-19-no-brasil/>. Acesso em: 15 dez. 2022.

EPIs desempenham papel fundamental na luta pela redução de acidentes de trabalho. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/saude-e-seguranca-do-trabalho>. Acesso em: 6 dez. 2022.

IFRC; UNICEF; WHO. **Social Stigma associated with COVID-19.** A guide to preventing and addressing social stigma. [S. l.]: IFRC; UNICEF; WHO, 2020. Disponível em: https://www.thecompassforsbc.org/sites/default/files/strengthening_tools/COVID19%20Stigma%20guide%202002.pdf. Acesso em: 6 dez. 2022.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução: Paulo Quintela. Lisboa: Editora 70, 1986.

LIMA, Francelise Camargo de; GUNTHER, Luiz Eduardo; LIMA, Pedro Franco de. Meio ambiente do trabalho: por uma visão ética sustentável em tempos de pandemia. *Rev. CEJUR/TJSC*, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://revistadocejur.tjsc.jus.br/cejur/article/view/369>. Acesso em: 6 dez. 2022.

LISBOA, Roberto Senise. Direito na sociedade da informação. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 95, n. 847, p. 78-95, 2006.

LIVRO VERDE. **Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas**. [S. l.: s. n.], 2001. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52001DC0366&from=SV>. Acesso em: 6 dez. 2022.

LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, França e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 77-112.

MARTINEZ, Luciano; SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. Dever de acomodação razoável em favor dos empregados imunodeficientes nos tempos do coronavírus. *In*: BELMONT, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **Direito do Trabalho na crise da covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 257-277.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MESQUITA, Alessandra de Andrade Barbosa Santos de; MESQUITA, Evandro Afonso de. A responsabilidade social do empregador durante a pandemia da covid-19. *Revista Ponto de Vista Jurídico*, Caçador, v. 9, n. 2, p. 60-77, 2020.

MOLINA, André Araújo. A responsabilidade civil do empregador pela contaminação dos trabalhadores pelo coronavírus. *In*: MONTEIRO FILHO, Carlos Edison do Rêgo; ROSENVALD, Nelson; DENSA, Roberta (Coord.). **Coronavírus e responsabilidade civil**: impactos contratuais e extracontratuais. Indaiatuba, SP: Foco, 2020, p. 189-197.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Garantir a segurança e saúde no trabalho durante a pandemia**. Lisboa: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_744845.pdf. Acesso em: 6 dez. 2022.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Social Protection Report 2017-19: universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals**. Geneva: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm. Acesso em: 6 dez. 2021.

OLIVEIRA, Leonina Avelino Barroso de; BASTOS, Ana Livia Silva; CAPUTE, Yolanda de Souza. O impacto da pandemia causado pelo novo coronavírus nas relações de trabalho. **Revista Mosaico**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 22-29, 2021.

PEREZ-ZUNIGA, Ricardo *et al.* La sociedad del conocimiento y la sociedad de la información como la piedra angular en la innovación tecnológica educativa. **RIDE – Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo**, Zapopan, v. 8, n. 16, p. 847-870, 2018. Disponível em: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/371/1683>. Acesso em: 15 dez. 2022.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao desenvolvimento: desafios contemporâneos. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia Prado (coord.). **Direito ao desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

PLENÁRIO decide que vacinação compulsória contra covid-19 é constitucional. **Supremo Tribunal Federal**, 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 6 dez. 2022.

RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade Civil**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Responsabilidade do empregador e fato do príncipe nos tempos de coronavírus. **Gen jurídico**, 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/20/responsabilidade-empregador-coronavirus/>. Acesso em: 6 dez. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da Pessoa) Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. Fundamentos Constitucionais: o direito fundamental à proteção de dados. In: MENDES, Laura Schertel *et al.* (coord.). **Tratado de Proteção de Dados Pessoais**. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 21-59.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 7. ed. Malheiros: São Paulo, 2009.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Inteligência artificial e a dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho: um difícil convívio?** São Paulo: LTr, 2021.

SOARES, Samira Silva Santos *et al.* Pandemia de covid-19 e o uso racional de equipamentos de proteção individual. **Revista de Enfermagem da UERJ**, Rio de Janeiro, v. 28, p. 1-6, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/50360>. Acesso em: 15 dez. 2022.

SOUSA, Livia Maria de. O direito humano ao desenvolvimento como mecanismo de redução da pobreza em região com excepcional patrimônio cultural. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia Prado (coord.). **Direito ao desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. 5. ed. São Paulo: Método, 2015.

TEPEDINO, Gustavo. A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro. *In*: TEPEDINO, Gustavo (coord.). **Temas de Direito Civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VIEIRA, Pâmela Rocha; GARCIA, Leila Posenato; MACIEL, Ethel Leonor Noia. Isolamento social e o aumento da violência doméstica: o que isso nos revela? **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 23, p. 1-5, 2020. Disponível em: <https://scielosp.org/article/rbepid/2020.v23/e200033/>. Acesso em: 15 dez. 2022.

WIMMER, Miriam. Inteligência artificial, algoritmos e o direito: um panorama dos principais desafios. *In*: LIMA, Ana Paula Moraes Canto de; HISSA, Carmina Bezerra; SALDANHA, Paloma Mendes (org.). **Direito digital**: debates contemporâneos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.