

A IMPORTÂNCIA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL PARA COMBATE A PANDEMIA DA COVID-19

THE IMPORTANCE OF HEALTHY WORK ENVIRONMENT FOR COMBATING THE COVID-19 PANDEMIC

Alana Cristina Martins Gomes Prado¹

Resumo

A pandemia ocasionada pelo vírus SARS-CoV-2, agente etiológico da covid-19, gerou uma crise global sem precedentes, com consequências devastadoras em vidas humanas, empregos e economia. O meio ambiente de trabalho foi muito atingido, diante da necessidade de se adaptar para evitar a proliferação de um vírus muito contagioso. Entretanto, as normas emergenciais criadas pelo governo brasileiro não fortaleceram a proteção à saúde e segurança do trabalho. O presente artigo analisa a importância do meio ambiente do trabalho saudável para combater a pandemia de covid-19, a partir do exame da legislação e de conceitos acerca do meio ambiente laboral; de orientações dos órgãos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para evitar a propagação do coronavírus e do estudo da responsabilidade da empresa por contaminação do trabalhador. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica e análise de artigos que contemplam o tema do meio ambiente do trabalho e obstáculos advindos da pandemia.

Palavras-Chave: importância. meio ambiente do trabalho. covid-19.

Abstract

The pandemic caused by the SARS-CoV-2 virus, the etiological agent of covid-19, has generated an unprecedented global crisis, with devastating consequences for human lives, jobs and economy. The work environment was hard hit, given the need to adapt to avoid the spread of the very contagious virus. However, the emergency rules created by Brazilian government have not strengthened the protection of health and safety at work. This article analyzes the importance of the healthy work environment to combat the covid-19 pandemic, based on an examination of legislation and concepts about the work environment; guidelines from international bodies, such as the International Labor Organization (ILO) to prevent the spread of the coronavirus and the study of the company's responsibility for contamination of the worker. The methodology used was the bibliographic review and analysis of articles that contemplate the theme of the work environment and obstacles arising from the pandemic.

Keywords: importance. work environment. covid-19

INTRODUÇÃO

Com o surgimento da pandemia da Covid-19, várias áreas foram impactadas, mas sem dúvidas, uma das mais afetadas foi o meio ambiente de trabalho, pois o cuidado com a higidez desse ambiente, a partir de várias medidas de saúde e segurança, tonou-se indispensável para

¹ Mestranda PPGD-UNIFOR. Bolsista CAPES.

combater a proliferação do vírus, uma vez que se trata de uma doença infectocontagiosa de transmissão comunitária e exponencial.

Nesse momento de crise, ficou mais latente a necessidade de uma visão sustentável do meio ambiente, em que pese a preocupação com o estado de saúde e segurança dos trabalhadores seja decorrência de uma série de conquistas que culminaram na salvaguarda do homem no seu ambiente de trabalho contra as formas de degradação da sua sadia qualidade de vida.

O meio ambiente do trabalho integra o conceito de meio ambiente, em que pese a divisão doutrinária de meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho. Com o advento da Constituição Federal de 1988, o meio ambiente recebeu uma abordagem diferenciada, tendo sido elevado a direito fundamental, haja vista sua vinculação à preservação da vida e da dignidade humana, núcleo essencial dos direitos humanos. O direito ao meio ambiente, incluindo ao meio ambiente do trabalho equilibrado, é um direito de terceira geração, consagrado como direito de fraternidade e solidariedade e dotado de titularidade coletiva.

O objetivo principal deste estudo será fazer uma análise da importância da higiene do meio ambiente do trabalho, principalmente, em tempos de pandemia em que os riscos em razão da propagação do Covid-19 precarizaram os cuidados com a saúde do trabalhador e por consequência impactaram toda a sociedade.

Para melhor compreensão do tema, analisar-se-á o conceito e legislação ligada ao meio ambiente do trabalho. Posteriormente, averiguar-se-á as medidas necessárias para manter o meio ambiente laboral hígido e evitar a proliferação da Covid-19, principalmente as emanadas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma vez que a maioria das normas emergenciais brasileiras não cumprem o papel de zelar pelo meio ambiente laboral. Por fim, verificar-se-ão os aspectos da responsabilidade civil do empregador no caso de contaminação do trabalhador pelo novo coronavírus, com conceitos e entendimento jurisprudencial sobre o tema, de forma a alcançar a melhor maneira de tornar efetiva a responsabilização por descumprimento de normas relativas ao meio ambiente de trabalho.

Será o utilizado o método teórico-bibliográfico, a partir do qual serão pesquisadas obras de vários autores conceituados, artigos e publicações jurídicas de uma maneira geral. A metodologia envolve pesquisa interdisciplinar, com orientação epistemológica na teoria crítica, a congregação teoria e práxis na articulação do Direito Ambiental e Direito do Trabalho, com as técnicas de análise documental e de revisão bibliográfica, diante do estudo específico do meio ambiente laboral hígido, sua relação com novo coronavírus e a responsabilidade do empregador diante do adoecimento do trabalhador.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ABORDAGEM CONCEITUAL

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 (Lei n. 6.938/81, artigo 3º, I). A partir desse artigo, verifica-se a utilização de uma definição abrangente, assim elegeu-se um conceito jurídico aberto. O conceito é tão abrangente que coaduna com o texto constitucional inserido no artigo 225 em que contempla o meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho, conferindo a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Neste contexto, exsurge o direito conferido a toda sociedade, de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, conforme expressa dicção do artigo 225, *in verbis*:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988).

O meio ambiente do trabalho está inserido no conceito de meio ambiente, todavia, com objetivo de facilitar o estudo, a doutrina dividi-o em aspectos, conforme destaca Fiorrilo:

Não se pode perder de vista que o direito ambiental tem como objeto maior tutelar a vida saudável, de modo que a classificação apenas identifica o aspecto do meio ambiente em que valores maiores foram aviltados. E com isso encontramos pelo menos quatro significativos aspectos: meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho (FIORILLO, 2006, p.20)

O próprio legislador constituinte, como não poderia ser diferente, incluiu na amplitude do conceito de meio ambiente, o Meio Ambiente do Trabalho, quando definiu competir ao sistema único de saúde colaborar na proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (artigos 200, VIII da Constituição Federal de 1988).

Raimundo Simão de Melo elenca dentre os aspectos do meio ambiente, qual é o responsável por determinada tutela, ao dispor que:

[...] enquanto o meio ambiente natural cuida da flora e da fauna; o meio ambiente cultural cuida da cultura e dos costumes do povo; o meio ambiente artificial cuida do espaço construído pelo homem; o meio ambiente do trabalho preocupa-se diretamente com a vida do homem que trabalha, do homem que constrói a nação, do homem que é o centro de todas as atrações do universo. Portanto, se é para comparar os aspectos do meio ambiente entre si [...], a importância maior há de ser dada ao meio ambiente do trabalho, porque enquanto nos outros o ser humano é atingido mais indiretamente, neste, o homem é direta e imediatamente afetado pelas consequências danosas. (MELO, 2013, p. 304)

Cumprido informar que, o meio ambiente do trabalho estende sua abrangência para além da seara do Direito do Trabalho, uma vez que está inserido dentro do contexto de um dos maiores e mais grave problemas da atual sociedade globalizada e de alta tecnologia, qual seja,

a questão ambiental. Os problemas ambientais suscitados pela atual sociedade de risco global não se limitam às agressões e degradação sistemática do meio ambiente natural, mas atinge o ser humano em todos os seus ambientes artificialmente construídos, desde o espaço urbano das cidades até o espaço laboral das atividades produtivas. (PADILHA, 2011, p. 232).

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi o primeiro estatuto jurídico a sistematizar o meio ambiente de trabalho, a partir da regulamentação de vários dispositivos sobre saúde e segurança laboral, com medidas preventivas, fiscalizatórias, repressivas e orientativas referentes a meio ambiente do trabalho. Foi na CLT que ficou evidente o caráter holístico do meio ambiente do trabalho e sua integração.

No entanto, é na Constituição Federal de 1988 que o meio ambiente do trabalho aparece como corolário do direito à saúde. O meio ambiente de trabalho hígido, seguro e sadio é direito constitucionalmente garantido de repercussão difusa, a sua defesa se incorporou definitivamente como uma das principais reivindicações dos movimentos sociais no Brasil e no mundo.

O Constituinte alçou o direito à saúde como um dos primados constitucionais, em todos os seus aspectos, inclusive no aspecto laboral, confira-se o disposto no caput do artigo 6º da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Artigo 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988).

O referido dispositivo constitucional nada mais é, do que um dos reflexos dos fundamentos em se baseia a República Brasileira insculpidos na Constituição de 1988, em seu artigo 1º, incisos II, III e IV, quais sejam: i) a Cidadania, ii) a Dignidade da pessoa humana e iii) os Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, dentre outros.

No mesmo diapasão a Constituição Federal de 1988 define como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com o respectivo desenvolvimento nacional e o bem social, inadmitindo qualquer forma de discriminação (art. 3º, incisos I, II e IV da CF).

Ressalte-se que o Constituinte disciplinou dentre os direitos mínimos dos trabalhadores constitucionalmente assegurados aqueles que visam garantir aos trabalhadores um meio ambiente seguro e sadio, conforme se extrai do disposto no art. 7º, inciso XXII, confira-se:

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL,1988)

Portanto, o trabalhador tem direito a laborar em um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, onde os riscos inerentes ao trabalho sejam devidamente planejados, revistos e protegidos para que possa laborar sem ser exposto a acidentes laborais, tampouco a moléstias profissionais, competindo ao empregador: i) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruindo seus empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como: ii) ser responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção (art. 157, I e II da CLT).

Aliás, o Direito Ambiental do Trabalho é um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que se destina a proteger o ambiente laboral, ou seja, preservar a liberdade; a dignidade; a segurança; a saúde; a higiene e a qualidade de vida da coletividade dos trabalhadores. (PRATA, 2013, p. 62-63 e 75-76).

A ordem econômica, por sua vez, há de fundar-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, sendo assegurado a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da defesa do meio ambiente, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, entre outros insertos na disposição do artigo 170 da Carta Magna de 1988. Esse entendimento está baseado em dois princípios fundamentais da República e do Estado Democrático de Direito, quais sejam a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Nesse sentido disciplina Franco Filho:

o fundamento para determinar o valor social do trabalho não pode ser o trabalho em si, mas o fato de que quem realiza é um ser humano trabalhador, logo, o trabalho não pode ser visto como um fim em si mesmo, mas em prol do trabalhador. Daí por que é preciso dar tratamento adequado aos instrumentos de efetivação dos direitos que poderão garantir a dignidade do trabalhador e o valor verdadeiramente social do trabalho. (FRANCO FILHO apud MELO,2010)

Destarte, tem-se que a interpretação sistemática do disposto nos artigos. 6º, 7º, XXII, 196 e 225, V da Constituição da República não deixa dúvidas de que a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho foram também alçados a direito social de natureza constitucional.

Deve-se ter em mente, que a simples conjugação entre os artigos 1º e 170 da Carta Constitucional já autorizaria esta conclusão, exatamente por ser o princípio da dignidade da pessoa humana² a mola propulsora da interpretação de tal carta, notadamente no que tange à segurança e saúde dos trabalhadores em face do atual mercado de trabalho.

Conforme visto, o meio ambiente do trabalho está englobado no meio ambiente geral, porém, deve-se compreender como meio ambiente do trabalho não somente o local onde o trabalhador presta o seu serviço, mas também como parte do meio ambiente do trabalho, todos os fatores internos ou externos que possam interagir com o trabalho e influenciar de alguma forma esse meio ambiente, contribuindo para o seu equilíbrio ou desequilíbrio. Destarte, o entendimento do renomado Ney Maranhão:

o meio ambiente de trabalho é uma realidade que resulta da interação de inúmeros fatores, a reunir, dinamicamente, componentes naturais, técnicos e psicológicos, o que disso resulta é que qualquer tentativa de identificação do meio ambiente do trabalho com o espaço físico ou mesmo com o estabelecimento empresarial onde o trabalho é exercitado decerto importará cometimento de incômodo deslize técnico, porque o campo de referência descrito expressará senão que apenas uma pequena parcela da intrincada realidade que se pretende compreender.(MARANHÃO, 2016, p. 97)

Nesse sentido, Guilherme José Purvin de Figueiredo, conceitua meio ambiente do trabalho como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e social que afetam o trabalhador no exercício de sua atividade laboral” (FIGUEREDO, 2013, p. 67).

Igualmente, Cláudio Brandão, ao referir que o meio ambiente do trabalho é:

[...] o conjunto de todos os fatores que, direta ou indiretamente, se relacionam com a execução da atividade do empregado, envolvendo os elementos materiais (local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas) e imateriais (rotinas, processos de produção e modo de exercício do poder de comando do empregador). (BRANDÃO, 2015, p. 68).

Portanto, o meio ambiente de trabalho pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborativas, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam.

² Ingo Wolfgang Sarlet assim conceitua dignidade da pessoa humana (Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 60): **“Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos”**.

Para Adelson Silva dos Santos, o ambiente de trabalho se estende para além do local físico do estabelecimento:

Meio ambiente do trabalho não é só as instalações físicas, mas todo um complexo relacional desde a forma de organização do trabalho até a satisfação dos trabalhadores, porquanto ambiência de desenvolvimento do trabalho humano, não se restringindo ao ambiente interno da fábrica ou da empresa, porém alcançando o próprio local de moradia ou ambiente urbano. O habitat laboral está interligado com o meio ambiente total. (SANTOS, 2010, p. 38)

BARROS (2013, p. 1036) entende como meio ambiente do trabalho o local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas e, até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio.

A definição da Alice Monteiro de Barros se mostra muito atual ao dispor que o meio ambiente de trabalho extrapola os espaços físicos da empresa, inclusive podendo ser considerada a residência do trabalhador. Diante da pandemia decorrente da propagação do novo coronavírus, um agente infeccioso altamente contagioso e potencialmente letal, houve a necessidade de manter o distanciamento social, desse modo as relações de trabalho foram fortemente modificadas, com grande quantidade de trabalhadores prestando labor no seu domicílio.

2. MEDIDAS PARA MANTER O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO E EVITAR A PROPAGAÇÃO DA COVID-19

A crise sanitária ocasionada pela pandemia tem chamado atenção para a necessidade de, cada vez mais, manter um ambiente de trabalho equilibrado. Uma vez que reafirmou a importância de sistemas de saúde bem desenvolvidos, assim como a conexão entre segurança e saúde ocupacional para proteger a saúde e a vida dos trabalhadores, com o fito de conter a propagação da doença e garantir a continuidade do emprego. Dessa forma, a dimensão ambiental do direito do trabalho se assentou com a disseminação da covid-19, com reflexos na qualidade de vida dos obreiros.

Veja-se que, para José Afonso da Silva, meio ambiente do trabalho é o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente (SILVA, 2013, p. 23).

Diante de um cenário de gravíssima crise sanitária, o incremento de medidas de saúde e segurança do trabalho deveria ser fortalecido, no entanto, o Poder Executivo federal fez o oposto: adotou uma série de normas emergenciais com medidas que flexibilizam as normas de

salvaguarda do meio ambiente do trabalho no Brasil. Ressalta-se que essas restrições foram implementadas pela Medida Provisória (MP) n.º 927/2020, de 22 de março de 2020 e replicadas em uma nova MP n.º 1.046/2021 de 27 de abril de 2021, essa última ainda está em plena vigência.

Cumprir informar que essa flexibilização não poderia ser realizada, diante da proibição do retrocesso ambiental, do mesmo modo que há com a proibição do retrocesso social, aquele também se relaciona com o princípio da segurança jurídica. Para efetivar essa proibição ao retrocesso, necessário que haja uma conscientização de que o estado socioambiental de Direito mantenha uma postura vigilante e proativa de proteção ao meio ambiente, investindo em critérios racionais e razoáveis que balizem o controle dos atos estatais naquilo em que comprometem os níveis indispensáveis de proteção, não apenas do ambiente natural em sentido mais estrito, mas dos direitos fundamentais e da dignidade humana e da vida compreendidos em perspectiva mais ampla. (SARLET, 2019).

BOBBIO (1992, p.24-25) já anunciava que o problema fundamental em relação aos direitos do homem não é tanto o de justificá-los ou fundamentá-los ou enunciá-los, mas o de protegê-los, sendo um problema não filosófico, nem jurídico, mas político.

A necessidade de intensificar a proteção ao meio ambiente de trabalho nesse momento de crise é o posicionamento dos especialistas sobre a temática, conforme prevê Raimundo Simão de Melo:

Neste momento pandêmico há quem indague se é possível flexibilizar o conceito de meio-ambiente equilibrado e da consequente Covid-19. Sobre esta questão cabe ponderar que o meio ambiente do trabalho sadio e adequado é um direito fundamental inerente à própria condição humana, porque com ele se visa proteger a saúde e a vida das pessoas. Desta forma, não é possível flexibilizar o conceito de meio ambiente e muito sua aplicação em tempos de pandemia. Ao contrário, é necessário enfatizar mais ainda a sua importância e a adoção de medidas de proteção aos trabalhadores, porque o vírus da Covid-19 proporciona risco grave e iminente não somente para os trabalhadores, mas para todas as pessoas do planeta. (MELO, 2020, p. 2).

Haja vista o enfraquecimento da tutela do meio ambiente laboral pela legislação nacional, convém examinar as medidas e orientações previstas no âmbito internacional, em especial pela Organização Internacional do Trabalho, como alternativa ao combate da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho.

De acordo com a 2ª edição do Observatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT): COVID-19 e o mundo do trabalho³, para diminuir o impacto da pandemia, são necessárias medidas políticas integradas e de larga escala, concentradas em quatro pilares: apoiar as empresas, o emprego e a renda; estimular a economia e o emprego; proteger os trabalhadores no local de trabalho; e utilizar o diálogo social entre governo, trabalhadores e empregadores para encontrar soluções.

A Organização Internacional do Trabalho, que possui rígida política de proteção ao trabalhador, aprovou a Convenção nº 155 em 1981, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 1.254/94, que determinou a definição e execução de uma política nacional que vise “prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho” (art. 4º).

Além da legislação nacional, que fornece aparatos na Constituição Federal de 1988 e na legislação infraconstitucional, a saber: na CLT e nas Leis Ambientais (como Lei n. 6.938/81), o direito internacional também é fonte formal do Direito do Trabalho e Direito Ambiental e sua interseção, como pela vasta normativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

SÜSSEKIND (2000, p. 388-389) ressalta que a ação da OIT tem se notabilizado no terreno da proteção contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais pela atividade normativa, consubstanciada em inúmeras convenções e recomendações; por estudos permanentes, investigações, cursos e seminários, além de publicações e guias destinados a orientar técnicos, empresários e trabalhadores; e pelo PIACT (Programa Internacional para Melhorar as Condições de Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho), que executa em sintonia com o PNUMA (Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente). Aprovado em 1976, ele dá ênfase especial à segurança e medicina do trabalho, desenvolvendo, nesse campo, intenso programa de cooperação técnica aos Estados-membros.

Vários dispositivos da Convenção nº 155 da OIT e na sua Recomendação exibem medidas de prevenção e proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, estas são indispensáveis para mitigar os efeitos negativos da pandemia no meio ambiente laboral.

Nos termos da Convenção nº 155 da OIT, é dos empregadores a responsabilidade de garantir que se adotem todas as medidas de prevenção e proteção factíveis para reduzir ao

³ Observatório da OIT: COVID-19 e o mundo do trabalho- 2ª edição, de 7 de abril de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf . Acesso em 13 de março de 2021.

mínimo os riscos ocupacionais. Para isso, os empregadores têm a responsabilidade de fornecer, quando necessário e na medida do razoável e do possível, roupas e equipamentos de proteção adequados, sem ônus financeiro algum para o trabalhador. (artigos 16(3) e 21). Além disso, as empresas são responsáveis por proporcionar informação adequada e treinamento apropriado no âmbito de saúde e segurança no trabalho (artigos 19 c; d); de consultar os trabalhadores sobre aspectos de saúde e segurança relacionados ao seu trabalho; de prever medidas para enfrentar situações de urgência, bem como de notificar os casos de doenças ocupacionais à inspeção do trabalho.⁴ A empresa deve informar, de maneira conveniente e adequada, sobre riscos à saúde que o exercício do trabalho pode acarretar.

Cumprir informar que os trabalhadores possuem direitos, mas também são encarregados de cooperar com o cumprimento das obrigações de saúde e segurança no trabalho que correspondem ao empregador, acatando as medidas de segurança prescritas, observando, dentro dos limites razoáveis, a segurança de outras pessoas (incluindo evitando expor outras pessoas a riscos de segurança e saúde) e usando os dispositivos de segurança e equipamentos de proteção corretamente (Artigo 21 da Convenção nº 155). Também é obrigação dos trabalhadores informarem de imediato a seu superior hierárquico sobre qualquer situação que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. É preciso perceber que a responsabilidade pela higidez do meio ambiente de trabalho é de ambos os atores da relação laboral: empregados e empresa possuem obrigações para com o meio ambiente.

Enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se necessárias, o empregador não poderá exigir que os trabalhadores retornem a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde. Nesse caso, o trabalhador está autorizado a se recusar a se submeter a um meio ambiente de trabalho desequilibrado.

As medidas adequadas de proteção para dirimir os riscos profissionais de contágio à doença infecciosa são pelo menos as seguintes: higiene dos colaboradores e no local de trabalho; limpeza no ambiente laboral; distanciamento físico; uso de equipamentos de proteção (EPIs); afastamento do trabalhador com sintomas gripais, sendo preferencialmente testado para garantir o retorno seguro ao trabalho.⁵

⁴ Artigo 14 da Convenção nº 81 da OIT sobre Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, 1947 e artigo 4 do Protocolo de 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981.

⁵ Dados obtidos a partir da análise do Observatório da OIT: COVID-19 e o mundo do trabalho- 2ª edição, de 7 de abril de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf. Acesso em 13 de abril de 2021

Além da Convenção da OIT, a Organização Mundial de Saúde (OMS) fez algumas orientações simples com a finalidade de prevenção à Covid-19 nos ambientes de trabalho, cita-se alguns exemplos: manter o ambiente de trabalho higienizado e desinfetado (superfícies, mesas, objetos, telefones, teclado etc.), incentivar os funcionários a lavarem as mãos regularmente, manter abastecidos recipientes de higienização das mãos (sabão, álcool gel etc.), revisar métodos de produção, ajustando-os para atender às necessidades sociais de distanciamento, manter boas condições de higiene respiratória nos ambientes de trabalho, garantir que máscaras faciais ou lenços estejam disponíveis nos ambientes de trabalho, assim como lixeiras fechadas para o seu descarte, promover treinamentos de segurança e prevenção, comunicar os funcionários que qualquer um que apresente sinais gripais fique em casa, manter distância mínima segura entre as pessoas e, onde não for possível utilizar barreira física ou protetor mais potente, promover o *home office* sempre que possível, garantir cuidados sobre a saúde mental dos funcionários e dos impactos sociais que a pandemia pode causar, seguir as orientações das autoridades locais, regionais e nacionais.⁶

Em que pese a saúde e segurança no trabalho não esteja no catálogo dos direitos fundamentais da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988, direito ao meio ambiente identifica-se o caráter de fundamentalidade, diante da sua vinculação à preservação da vida e da dignidade humana,⁷ núcleo essencial dos direitos humanos⁸.

Nesse diapasão, os maiores especialistas mundiais defendem que a saúde e segurança ocupacional ingressem no rol de princípios da Declaração da OIT, torne-se um direito fundamental expresso⁹. O principal órgão internacional de especialistas independentes em medicina ocupacional e ambiental, o Collegium Ramazzini, convocou com urgência a OIT, com a finalidade de implementar as decisões da Conferência Internacional do Trabalho de 2019, de preferência na Conferência de 2021.

⁶ Dados obtidos no site da OMS. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/02/1705631>. Acesso em 19 de maio de 2021.

⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 129; FENSTERSEIFER, Tiago. *Direitos Fundamentais e Proteção do Ambiente: a dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico-constitucional do Estado Socioambiental de Direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 57 e ss.

⁸ COMPARATO, Fábio Konder. Os problemas fundamentais da sociedade brasileira e os direitos humanos. In: COMPARATO, Fábio Konder. **Para Viver a Democracia**. São Paulo: Brasiliense, 1989, p. 36.

⁹ Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/experts-call-for-occupational-health-and-safety?msdyntrid=vcxsdJ-oq0GHp4dEGh-PpRArcf4QAUMgDGD6arfS0UY&lang=en> Acesso em 18 de abril de 2021.

Isso porque 108.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho¹⁰, 2019, no ano do centenário da OIT, declarou que segurança e saúde no trabalho é um princípio e direito fundamental no trabalho, além dos enunciados na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998).

A Declaração do Centenário da OIT, aprovada em junho de 2019, estabeleceu que "condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para um trabalho digno". Isto é ainda mais significativo atualmente, uma vez que garantir um meio ambiente de trabalho sadio é indispensável na gestão da pandemia e na capacidade de retomada ao trabalho.

A evolução da pandemia teve impacto na implementação do roteiro da 341^a Sessão do Conselho de Administração da OIT de março de 2021. O Conselho discutiu na sua reunião incluir na agenda da Conferência internacional do Trabalho o reconhecimento da saúde e segurança no trabalho como direito fundamental, ajustando o roteiro processual das próximas Conferências. O Plano Estratégico da OIT para 2022–2025¹¹ assente que “até sua própria natureza como uma emergência de saúde global, COVID-19 tornou as pessoas extremamente conscientes da relação entre saúde e trabalho e os riscos que resultam de inadequação medidas preventivas e corretivas.

A pandemia mostrou grande insegurança ocupacional e déficits de saúde, que devem ser tratados com urgência, a fim de realizar a visão de o Plano Estratégico e ajudar a tornar todos os ambientes de trabalho seguros e propícios ao bem-estar de todos.

O núcleo essencial do direito ao meio ambiente de trabalho hígido é não causar danos irreversível à saúde e à integridade física e psíquica do trabalhador, sendo que, segundo Adelson Silva Santos:

isso é possível assegurando-lhe o trabalho decente e a observância das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, motivo pelo qual eventual conflito aparente de normas entre o direito ao desenvolvimento e o direito à saúde do trabalhador, por exemplo, deve ser ponderado para que não reste fulminado o mínimo que é a garantia da saúde e integridade física do obreiro. (SANTOS, 2010, p. 109-110).

Assim, vê-se que a OIT, na qualidade de organismo internacional, vem desenvolvendo as atividades previstas, voltadas à tutela dos direitos do homem, que são consideradas sob três aspectos, conforme dispõe Nobberto Bobbio:

¹⁰ Documento final do Centenário da OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf Acesso em 18 de abril de 2021.

¹¹ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_757572.pdf. Acesso em 18 de abril de 2021.

(...)promoção, controle e garantia. Promoção no sentido de induzir os Estados a introduzi-los ou aperfeiçoá-los; controle no sentido de verificar se as recomendações estão sendo acolhidas e as convenções respeitadas e atividades de garantia que se referem à organização de uma autêntica tutela jurisdicional de nível internacional. (BOBBIO, 1992, p. 39-40)

Cumprir ressaltar que a saúde e segurança laboral são indispensáveis para a construção do trabalho decente. A conceituação de trabalho decente ¹² resume a sua missão histórica de estipular um trabalho produtivo e de qualidade, em contexto de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Refere-se à noção central para cumprir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que cujo intuito é promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. As principais perspectivas de trabalho decente também foram amplamente incluídas nos propósitos de dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. Os objetivos de Desenvolvimento Sustentável são uma invocação global para extinguir a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estas são as metas para os quais as Nações Unidas estão contribuindo com a finalidade de cumprir a Agenda 2030 no Brasil.¹³ Terceiro objetivo da referida agenda é saúde e bem-estar.

GROTT (2005, p.184) destaca que a prevenção no âmbito do meio ambiente do trabalho somente será efetiva e definitiva quando a sociedade e o empresariado tomarem consciência de que o seu custo é muito menor e mais significativo do que o da reparação da poluição e do dano ambiental causado aos trabalhadores.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA CONTAMINAÇÃO DE COVID-19 PELO EMPREGADOR

Com a pandemia, um dos grandes problemas a ser solucionado na seara jus trabalhista ambiental é a responsabilidade civil da empresa pela contaminação do empregado pela covid-19. Não vamos analisar de forma pormenorizada a classificação da doença, se é acidente de trabalho ou não, iremos nos ater a examinar a responsabilidade civil a partir das ideias já preconcebidas sobre a natureza jurídica da enfermidade.

¹² Conceito da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 18 de abril de 2021.

¹³ Dados da Agenda 2030. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em 18 de abril de 2021.

Primeiramente, analisaremos a aparente antinomia existente entre a responsabilidade subjetiva do empregador pelos acidentes de trabalho (prevista no inciso XXVIII do artigo 7º, da Constituição Federal) e a responsabilidade objetiva (que prevê o §3º do artigo 225 da mesma Constituição) ao agente causador dos danos ambientais. A Constituição estaria dando tratamento diferenciado a um mesmo instituto? Pois como demonstrado anteriormente o ambiente de trabalho integra o meio ambiente lato sensu. Senão vejamos, o disposto no §3º do artigo 225, deve ser compreendido como princípio maior que protege um direito fundamental, qual seja, a preservação da vida em todas as espécies e que prevê a responsabilidade objetiva para os agentes causadores dos danos ambientais. Em contrapartida o art. 7º XXVIII aduz ser subjetiva a responsabilidade por acidentes de trabalho que são a grande consequência dos danos ao meio ambiente do trabalho que atingem diretamente o trabalhador.

No entendimento de Oliveira (2013), a responsabilidade objetiva encontra-se condizente com o art. 225, §3º da CF/1988 em que a poluição no meio ambiente de trabalho afeta a sadia qualidade de vida dos trabalhadores, não sendo a compreensão outra, que não a de responsabilidade objetiva ao caracterizar-se acidente de trabalho.

Já para Cláudio Brandão haveria três espécies de responsabilidade do acidente do trabalho (BRANDÃO, 2015, p. 310-311):

a) a primeira, de natureza objetiva, prende-se à cobertura genérica dos riscos a que está sujeito o empregado, na execução do seu labor cotidiano, a cargo de seguro específico custeado exclusivamente pelo empregador e que afasta qualquer outra forma de responsabilização, como se vê no art. 7º, XXVIII, da CF/88. Uma vez efetuada a cobertura acidentária por meio dos benefícios previdenciários próprios, portanto, o empregador tem cobertos os riscos específicos gerados pelo desenvolvimento da atividade laboral;

b) a segunda, na modalidade subjetiva e amparada pelo mesmo dispositivo constitucional, resulta do fato causador do dano, que deve ser originado de ato doloso ou culposo do empregador, cujo ônus da prova permanece a cargo do empregado. Independentemente da anterior, se o acidente houver sido provocado por dolo ou culpa do empregador, devidamente comprovada, ficará ele sujeito a reparar os danos causados que ultrapassarem os limites postos pela legislação previdenciária, seja quanto ao valor, seja quanto à espécie de indenização, seja quanto à natureza do dano, propriamente dito;

c) a terceira espécie é de natureza objetiva e decorre da previsão no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, e tem como origem o acidente causado pelo desenvolvimento de atividade de risco, que, na perspectiva do contrato de trabalho, deve corresponder ao risco

específico acentuado, uma vez que aquele gerado pela simples atividade de trabalhar é alcançado pelo seguro previdenciário.

No que se refere à responsabilização civil do empregador pela contaminação do trabalhador pela covid-19 em decorrência de seu labor, verifica-se a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade objetiva, tese consagrada na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho e ratificada em março de 2020 pelo plenário do STF a tese de repercussão geral do RE nº 828.040. O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

Inclusive, essa argumentação a partir do RE nº 828.040, foi utilizada pelo Supremo Tribunal Federal ao suspender os efeitos do artigo 29 da Medida Provisória nº 927/20, que dispunha que, a priori, a covid-19 não seria enquadrada como doença ocupacional, sejam vejamos:

Artigo 29: Os casos de contaminação pelo coronavírus (**covid-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexo causal.

No julgamento do dia 29 de abril de 2020, em medida liminar, nas ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354, o STF decidiu que a covid-19 seria considerada doença ocupacional ou não (leia-se também acidente de trabalho) a partir da análise individual do caso concreto. Da decisão extrai-se que aos trabalhadores que prestam serviços essenciais, há o enquadramento de doença ocupacional com responsabilidade objetiva, haja vista a tese firmada no RE 828.040, Tema 932, STF.

Portanto, para os trabalhadores que estão submetidos a um risco incomum, a responsabilidade do empregador seria objetiva, ou seja, independeria de culpa ou dolo, e o nexo de causalidade seria favorável a eles, como os profissionais de serviços essenciais, nesse grupo encontram-se, entre outros, médicos, enfermeiros, assistentes sociais, psicólogos, odontólogos, nutricionistas, fisioterapeutas, técnicos de radiologia, técnicos de enfermagem, farmacêuticos, biomédicos, paramédicos, biólogos, desde que estejam nas atividades diretamente relacionadas ao atendimento aos pacientes ou atividades correlatas. Também motoristas de ambulâncias que transportam os pacientes contaminados; maqueiros; pesquisadores; ascensoristas; motoristas de carros funerários que conduzem as vítimas fatais e

os coveiros que os sepultam; vigilantes, vigias e atendentes que trabalham nas emergências hospitalares; trabalhadores que realizam a limpeza dos estabelecimentos de saúde e higienização de áreas públicas ou privadas e demais profissionais considerados essenciais nos termos da Lei 14.019/20, que incluiu o §1º no artigo 3º-J da Lei 13.979/20 (Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.)

Haja vista a suspensão do artigo, a doença será enquadrada ou não doença do trabalho a partir da análise do caso concreto, para OLIVIEIRA (2020) será realizada a verificação individual do caso, a partir das hipóteses previstas na Lei n. 8.213/1991 e das possibilidades hermenêuticas que decorrem das singularidades dessa nova pandemia. Como indicado no julgamento do STF, o grau de risco da exposição ao novo coronavírus, pela natureza da atividade do empregador, cria a presunção da etiologia ocupacional da COVID-19 em favor da vítima.

No entanto, para os trabalhadores de risco comum, normal, a responsabilidade da empresa seria subjetiva. Porém, a decisão do STF considerou que incumbir o ônus da prova ao trabalhador seria muito difícil. Inclusive os ministros Barroso e Carmen Lúcia consideraram uma “prova diabólica”. Desse modo, o ônus recai para a empresa que terá que provar que atuou para manter um meio ambiente de trabalho hígido, cumprindo as medidas necessária de segurança e saúde, como por exemplo, o fornecimento de máscara, álcool em gel, distanciamento entre os empregados e clientes, limpeza e etc. Se demonstrado que o empregador tomou todos os cuidados, o trabalhador teria que fazer uma contraprova e provar definitivamente que contraiu a doença em decorrência da falta de tutela com meio ambiente de trabalho.

Desse modo, para as atividades de risco comum, o empregador que agir com culpa (destaca-se a negligência em propiciar um ambiente de trabalho saudável com medidas de prevenção à propagação do coronavírus) ou dolo poderá ser responsabilizado com o pagamento de indenização de natureza civil.

Cumprindo ressaltar que, nos termos de MELO (2020, p.2) caso os empregadores e tomadores de serviços não adotem as medidas cabíveis para adequar os ambientes de trabalho em face do coronavírus, especialmente na volta ao trabalho, eles poderão ter que responder por eventuais reparações buscadas por trabalhadores contaminados. Assim, seja qual for a atividade desenvolvida pelo trabalhador, devem os tomadores de serviços tomar todas as

precauções possíveis e adotar as medidas de prevenção cabíveis para evitar o agravamento da contaminação com o coronavírus. Essa obrigação patronal não é apenas legal, mas, social e, sobretudo, humanitária, na busca da salvação de vidas humanas. Este é o maior objetivo da prevenção.

CONCLUSÃO

Os efeitos devastadores da Covid-19 em vidas humanas, empregos e economia alertaram à urgência em priorizar a segurança e saúde ocupacional como forma de enfrentar a pandemia, preparar-se para a recuperação e criar resiliência para emergências globais futuras.

O meio ambiente do trabalho equilibrado, enquanto espécie do gênero meio ambiente, é um direito fundamental que precisa ser protegido, cuja tutela evidencia elemento indispensável para a concretização da dignidade da pessoa humana e garantia à saúde não somente dos trabalhadores, mas de toda a coletividade, principalmente nesse momento de alta propagação virótica.

A dimensão ambiental do direito do trabalho se assentou durante a pandemia, pois o meio ambiente de trabalho saudável é capaz de reduzir as probabilidades de adoecimentos e acidentes. Desse modo, passou a ser de interesse de toda a sociedade saber se as medidas sanitárias estão sendo realizadas pelas empresas, pois as ações negligentes reverberam na coletividade e resultam em sérios problemas.

Destaca-se que o poder empregatício patronal possui limites, assim tem que respeitar a saúde e segurança dos seus trabalhadores. A visão obsoleta da intocabilidade do contrato de trabalho deve desaparecer, porque o meio ambiente laboral possui uma dimensão de direito fundamental e uma função sócio-ambiental. Dessa forma, deve-se realizar uma análise ambiental olística em que haja uma harmonia entre economia, lucro e sustentabilidade.

Além da salubridade no meio ambiente laboral ser fundamental para a vida em sociedade, é benéfico para as empresas, pois as ações preventivas diminuem o seu custo com o trabalhador por ausências para consultas médicas e afastamentos em decorrência de problemas com a saúde. Ademais, os empregados laboram mais motivados e de forma mais produtiva.

Provavelmente, o empregador ainda não tenha constatado todas as vantagens em manter um meio ambiente laboral hígido, porque as repercussões da inadequação dos ambientes laborais, principalmente econômicas, costumam ser suportadas gradativamente

pelas empresas ou são transferidas para o Estado, vide Previdência Social, responsável pelo pagamento das prestações sociais, em que pese os riscos do empreendimento devam pertencer às empresas. Em contrapartida, os investimentos para a melhoria do meio ambiente do trabalho, bem como a responsabilidade de indenizar os trabalhadores por danos causados no exercício do labor são encargos da empresa e essas são as obrigações que o empresariado costuma quer se eximir.

Desse modo, a melhor solução para proteger os trabalhadores e reduzir o ônus para as empresas é a implementação de medidas protecionistas de precaução e prevenção através do acompanhamento contínuo da técnica. Nessa crise sanitária ocasionada pelo novo coronavírus, muitas providências para o meio ambiente não haviam sido pensadas anteriormente, o que demonstrou a importância da avaliação contínua, do controle sério de riscos auditáveis e da necessidade de proteção além das normas e diretrizes já implementadas.

Portanto, o empregador ao proporcionar um meio ambiente de trabalho em condições de higiene, beneficia a todos: empregado, empregador e sociedade, devendo a empresa tutelar meio ambiente laboral em todos os seus aspectos: químico, físico, biológico ou psíquico.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição, São Paulo: LTR, 2013.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Traduzido por Carlos Nelson Coutinho. 11. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1 out. 1988.

BRASIL. Decreto nº 1.254 de 29 de setembro de 1994. **Promulga a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho**, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981.

BRASIL. Lei nº n. 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**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 ago. 1981

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, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

COMPARATO, Fábio Konder. Os problemas fundamentais da sociedade brasileira e os direitos humanos. In: COMPARATO, Fábio Konder. **Para Viver a Democracia**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Curso de direito ambiental**. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 7. Ed. Rev. Atual. Ampl. São Paulo: Saraiva, 2006.

FRANCO FILHO apud MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

ITUC CSI IGB. **ILO: World's leading experts call for occupational health and safety to be made a fundamental right**. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/experts-call-for-occupational-health-and-safety?msdyntrid=vxsdJoq0GHp4dEGh-PpRARcf4QAUMgDGD6arfS0UY&lang=en> .Acesso em 18 de abril de 2021.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção – a salvaguarda do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2005.

MARANHÃO. NEY. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **R. Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, V. 2, n. 3, 2016, jul./dez. 2016, p. 80-117. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56263/meio-ambiente-do-trabalho-descricao-juridico-conceitual> Acesso em 18 de maio de 2021.

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

MELO, Raimundo Simão. Reflexões trabalhistas. Adequação do meio ambiente do trabalho em tempos de Covid-19 in **Consultor Jurídico**, maio de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-29/reflexoes-trabalhistas-adequacao-meio-ambiente-trabalho-tempos-covid-19> . Acesso em 19 de maio de 2021.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> . Acesso em 18 de abril de 2021.

OIT. **Conselho de Administração. 340ª Reunião**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_757572.pdf .Acesso em 18 de abr. de 2021.

OIT. **Documento final do Centenário da OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf .Acesso em 18 de abr. de 2021.

OIT. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm> . Acesso em 18 de abr. de 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7ª ed. Ver. E atual – São Paulo: Ltr, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Repercussões do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, p. 59-102, jul. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55768/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-59-102.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 10 de março de 2021.

OMS. **Guia da OMS: Como se proteger do covid-19 no local de trabalho?** Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/02/1705631> . Acesso em 19 de maio de 2021.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista TST**, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011, p. 232-258. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequence=5&isAllowed=y . Acesso em 18 de maio de 2021.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **O direito ambiental do trabalho numa perspectiva sistêmica: as causas da inefetividade da proteção à ambiência laboral e o que podemos fazer para combatê-la**. São Paulo: LTr, 2013.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 129; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direitos Fundamentais e Proteção do Ambiente: a dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico-constitucional do Estado Socioambiental de Direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 57 e ss., 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Breves considerações sobre os deveres de proteção do Estado e a garantia da proibição de retrocesso em matéria de direito ambiental**. 2019. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/406-artigos-ago-2019/7845-ingo-wolfgang-sarlet-e-tiago-fensterseifer>. Acesso em: 20 de maio de 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

SÜSSEKIND. Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. atual. e com novos textos.
São Paulo: LTr, 2000.