



# OS REFLEXOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NO MUNDO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO BRASIL E NA ESPANHA<sup>1</sup>

*Camilla de Freitas Pereira<sup>2</sup>,  
Beatriz Souza Costa<sup>3</sup>,  
Carla Ribeiro Volpini Silva<sup>4</sup>  
Jamile Bergamaschine Mata Diz<sup>5</sup>*

## RESUMO

A pandemia causada pelo vírus da COVID – 19 trouxe dificuldades na saúde e na economia em todos os países do mundo. As medidas restritivas de abertura e fechamento dos estabelecimentos, a crise no sistema de saúde direcionou os governantes a implementar leis de cunho econômico, fiscal e trabalhistas em caráter extraordinário. Diante deste cenário, a exposição dos trabalhadores impossibilitados de laborar em sistema *home office* colocou-os em exposição de risco de adoecimento pelo vírus. Assim, a existência de um meio ambiente do trabalho hígido e seguro ganha maior importância. Dessa forma, a presente pesquisa investiga a responsabilidade do empregador por não fornecer a segurança ao trabalhador no Brasil e na Espanha e se essas responsabilizações têm sido efetivas. Para alcançar o objetivo proposto, utilizou-se da metodologia jurídico-teórica, bem como de um raciocínio dedutivo e pesquisa doutrinária. Concluiu-se que o sistema de responsabilização espanhol é mais rígido, gerando resultados melhores quanto ao número de adoecimento dos trabalhadores.

<sup>1</sup> As autoras agradecem à Comissão Europeia pelo apoio dado à pesquisa no marco do Centro de Excelência Jean Monnet - Projeto WISDOW/Brasil.

<sup>2</sup> Doutoranda em direito ambiental e desenvolvimento sustentável. É mestre em direito ambiental e desenvolvimento sustentável. Especialista em Direito Público Global em Castilla La Mancha/ Espanha. Especialista em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes. Especialista em Docência com Ênfase em Educação Jurídica pela Faculdade Arnaldo. Graduada em Direito pela PUC Minas. Fundadora da CF Advocacia e Freitas Serviços Administrativos, que presta serviços para entidades de terceiro setor. Advogada militante na área trabalhista, cível e imobiliária. Camilla é membro da Sociedade de São Vicente de Paulo desde 1988.

<sup>3</sup> Doutora em Direito Constitucional pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Participou do Summer program in North American Law for Brazilian Judges, Prosecutors and Attorneys, na Universidade da Flórida, Gainesville, em 2010. Coordenadora e Professora, de Direito Ambiental, no Centro de Atualização Em Direito (CAD) Belo Horizonte. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Constitucional, atuando principalmente nos seguintes temas: Direito Ambiental, meio ambiente, Constituição, educação e cidadania.

<sup>4</sup> Doutora em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2006), especialização em Direito Processual pelo IEC/PUCMINAS(2003), e graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2006). Professora Adjunta do Departamento de Direito Público da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais e professora da Pós-graduação Stricto Sensu da Universidade de Itaúna.

<sup>5</sup> Coordenadora do Centro de Excelência Europeu UFMG e da Cátedra Jean Monnet de Direito UFMG. Professora da Faculdade de Direito da UFMG. Professora do PPGD da Universidade de Itaúna. Professora da FDMC e da ESDHC. Coordenadora da Rede de Pesquisa “Integração, Estado e Governança”. E-mail: jmata-diz@yahoo.com.br . A autora agradece a CAPES no marco do programa PRINT pelo financiamento dado a presente pesquisa - Código 001.

**PALAVRAS-CHAVE:** Covid-19; meio ambiente do trabalho; Responsabilidade civil do empregador.

**THE REFLECTIONS OF THE COVID PANDEMIC – 19 IN THE WORLD OF WORK: A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE EMPLOYER'S CIVIL RESPONSIBILITY BETWEEN BRAZIL AND SPAIN**

**ABSTRACT**

The pandemic caused by the virus COVID – 19 brought health and economic difficulties in every country in the world. The restrictive measures for opening and closing establishments, the crisis in the health system led government officials to implement extraordinary economic, fiscal and labor laws. In this scenario, the exposure of workers unable to work in a home office system placed them at risk of illness by the virus. Thus, the existence of a healthy and safe work environment becomes more important. Thus, this research will investigate the employer's responsibility for not providing security to the worker in Brazil and Spain and whether these responsibilities have been effective. In order to reach the proposed objective, the legal-theoretical methodology was used, as well as deductive reasoning and doctrinal research. It was concluded that the Spanish accountability system is more rigid, generating better results regarding the number of illnesses among workers.

**KEYWORDS:** Covid-19; work environment; Civil liability of the employer.

### Introdução

A pandemia ocasionada pela COVID-19, iniciada na cidade de Wuhan, na China, espalhou-se rapidamente por todo o globo terrestre. Dentro deste cenário desconhecido pela ciência e pela humanidade, diferentes medidas foram tomadas pelos governos dos países no que se refere à economia e saúde.

As restrições quanto à circulação de pessoas, fechamento de comércio e estabelecimentos foram umas das medidas mais adotadas na tentativa de desacelerar a propagação do vírus. Todavia, não foi possível mantê-las por muito tempo haja vista os impactos econômicos cada vez maiores, comprometendo tanto o Poder Público, quanto os particulares. Ainda dentro deste contexto, algumas atividades, consideradas essenciais, permaneceram em pleno funcionamento, exigindo uma dedicação maior dos trabalhadores da área.

Nesse cenário, os adoecimentos por COVID-19, exaustão e acometimentos psicológicos impactaram fortemente os trabalhadores. Com isto, o local do exercício do ofício deve ser preservado, dada a facilidade de transmissão. Os ambientes aglomerados de pessoas, o contato físico com os instrumentos de trabalho, a relação fisicamente próxima entre os empregados e o empregador favorece a propagação do vírus, e pode ter graves consequências na saúde do corpo humano.

Nessa perspectiva, a presente pesquisa investiga, especificamente, as medidas tomadas para a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores durante a pandemia, no Brasil e na Espanha, tendo em vista que algumas atividades exigem maior exposição desses profissionais ao vírus. Por fim, apurar-se-á o sistema de responsabilização do empregador nos casos de contaminação pela COVID-19 em cada um desses países. Para alcançar o objetivo proposto, a pesquisa utilizou-se da metodologia jurídico-teórica, bem como de um raciocínio dedutivo e pesquisa doutrinária.

## 1 OS IMPACTOS ECONÔMICOS DA COVID -19 NO BRASIL E NA UNIÃO EUROPEIA E AS PRIMEIRAS MEDIDAS EMERGENCIAIS ADOTADAS

O ano de 2020 iniciou-se desafiando líderes governamentais do mundo inteiro, devido à Pandemia causada pelo vírus COVID-19 ou Coronavírus que proliferou-se formando-se uma crise pandêmica, anunciada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020 (WHO, 2020). O vírus foi encontrado inicialmente na China, entre trabalhadores de um mercado de alimentos de Wuhan, capital da província de Hubei. Ele espalhou-se rapidamente, causando diferentes reações nos organismos dos seres humanos (FREITAS et al, 2020), alastrando-se rapidamente para os demais continentes do planeta.

Mazzucchelli *et al* (2020) afirmam que no continente Europeu houve uma grande variabilidade nas incidências de contaminação e morte pelo Covid – 19, exemplificando que países como, como Grécia, Bielorrússia ou Ucrânia, a mortalidade alcançou 5 casos a cada 100.000 habitantes, em outros países como Bélgica, Espanha o Reino Unido seria em média 50 casos a cada 100.000 habitantes. No Brasil, um país com dimensões continentais, e com realidades socioeconômicas distintas em cada região, estima-se no mês de maio de 2021 que se tenha 1,9 mil mortes por milhão de habitantes, à frente de Estados Unidos, México e Rússia e outros 10 países com mais de 100 milhões de habitantes (OUR WORLD IN DATA, 2021).<sup>6</sup>

Quando os primeiros casos surgiram em território brasileiro e em outros países afetados, as primeiras iniciativas das autoridades da saúde pública foram no sentido de investigar o histórico recente das pessoas contaminadas. Todavia, com o crescimento geométrico das infecções tornou-se impossível o total rastreamento dada à impossibilidade de recursos humanos para operá-la (ROCHA *et al.* 2020).

Logo, verifica-se que as medidas tomadas pelos governos do Brasil e da Europa para tentar frear os efeitos avassaladores da pandemia, nos aspectos econômicos e sociais foram totalmente diferentes. Assim, nesses países as diferentes estratégias tinham por objetivo a adoção de um conjunto de normas para preservação das empresas e dos empregos, amparadas pela flexibilização de direitos trabalhistas, mecanismos e substituição de renda, isenção de contribuições empresariais dentre outras. Essas medidas correspondiam à tentativa de um escudo social para a proteção da crise coletiva causada pela pandemia da COVID – 19 (MORARI, 2021). Todavia, os desfechos considerando o ano de 2021, também foram distintos, como afirma Mazzucchelli:

Probablemente, esta variabilidad es multifactorial. La cuestión que planteamos es qué países cuentan con las mejores herramientas para luchar contra este virus. ¿Existen diferencias entre países democráticos y autoritarios a la hora de luchar contra el virus? En general, los científicos sociales tienden a estar de acuerdo, aunque con reservas, en que la democracia es beneficiosa para la salud pública (4). Sin embargo, la Covid-19 está planteando importantes dudas en este argumento. En general, parece que a nivel mundial los países autoritarios se están ganando elogios por su respuesta,

<sup>6</sup> Our World in Data é uma [publicação digital](https://ourworldindata.org/) especializada em expor pesquisas empíricas e dados analíticos sobre mudanças nas condições de qualidade de vida ao redor do mundo objetivando progresso contra os maiores problemas do mundo. Essas publicações são realizadas por pesquisadores do mundo inteiro, e combinando dados de pesquisas científicas. Para mais informações: <https://ourworldindata.org/>.

mientras que en las principales democracias sus resultados no han sido tan satisfactorios (MAZZUCHELLI, 2020)<sup>7</sup>.

No Brasil, foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 04.02.2020, a Portaria nº 188/2020, em que o Ministério da Saúde reconhecia a emergência em saúde pública de importância Nacional em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV), e objetivando organizar um Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública (COE-nCoV) para planejar, organizar, coordenar e controlar as ações das autoridades de saúde federais para enfrentamento da pandemia (BRASIL, 2020), e o Ministério da Saúde decretou emergência de saúde pública de importância internacional, nos termos da [lei 13.979 de 2020](#). Após, outras medidas legislativas foram tomadas, instituindo um comitê de crise, além de medidas impondo *lockdown*, regulamentação dos horários de funcionamento do comércio e isolamento social por governos estaduais e municipais.

Nesse cenário, quando foram decretadas as medidas de isolamento os empregadores iniciaram uma pressão cobrando do Poder Público soluções jurídicas e legais para tomada de medidas nos contratos de trabalho nesses empreendimentos, dada a falta de recursos para a sua manutenção. Verifica-se que os impactos da pandemia no empresariado brasileiro, refletem diretamente na economia. Conforme dados do SEBRAE atestam que o número dos pequenos negócios empresariais no Brasil equivale a 37%, o que corresponde a 6,4 milhões de empresas. Neste sentido, as Micro e Pequenas Empresas empregam formalmente 52% dos trabalhadores. Em 2019 registrou-se a existência de mais de 8 milhões de microempreendedores, o que representa um crescimento de 120% em cinco anos. (NAHAS; MARTINEZ, 2020).

Com a ocorrência da pandemia o desemprego no Brasil acentuou-se consideravelmente. Em fevereiro de 2020, um mês antes do anúncio do estado pandêmico a taxa de desemprego no país alcançava índices de 11,6%. Em novembro do referido ano a taxa majorou para de 14,6%, significando um aumento de 1,3% em relação aos três trimestres anteriores e de 2,8% em relação ao mesmo trimestre de 2019 (GUSMÃO, 2021).

No que tange às relações trabalhistas e fiscais, visando à manutenção das empresas, a Medida Provisória nº 927, publicada em 22 de março de 2020 trouxe como mudanças a possibilidade do trabalho remoto, a antecipação de férias individuais, as férias coletivas, o aproveitamento e antecipação de feriados.

Nessa esteira, a suspensão de algumas exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, no banco de horas, na suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, além da não consideração da contaminação da COVID-19 como doença ocupacional, entre outras. A MP 928/2020 revogou a disposição da MP 927 sobre a suspensão do contrato de trabalho para a qualificação profissional (BRASIL, 2020).

Posteriormente foi publicada a MP 936/20 que criou o "Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda", com a implementação do Benefício Emergencial

---

<sup>7</sup> Essa variabilidade é provavelmente multifatorial. A pergunta que fazemos é quais países têm as melhores ferramentas para combater esse vírus. Existem diferenças entre países democráticos e autoritários no que diz respeito ao combate ao vírus? Em geral, os cientistas sociais tendem a concordar, embora com reservas, que a democracia é benéfica para a saúde pública (4). No entanto, a Covid-19 está levantando dúvidas significativas sobre esse argumento. No geral, os países autoritários parecem estar recebendo elogios por sua resposta global, enquanto nas principais democracias seus resultados não têm sido tão satisfatórios (tradução livre).

de Preservação do Emprego e da Renda, suportado com recursos da União Federal, à semelhança do seguro-desemprego. A referida Medida Provisória tem como possibilidades a pactuação individual da redução da jornada e do salário; o acordo individual para suspensão do contrato de trabalho; o pagamento, pela União Federal, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão do contrato (BRASIL, 2020).

Segundo Moraru (2020) na Espanha foram adotadas medidas implementando o trabalho remoto, redução de jornada e de salários, para auxiliar o confinamento. Tais medidas foram denominadas de “Plan MECUIDA”, ou “Plano MeCUIDA”, haja vista os efeitos nas famílias advindos do confinamento.

Heras (2020), por sua vez, afirma que a crise de saúde causada pelo COVID-19 trouxe as medidas de contenção, confinamento e limitação da atividade econômica aos serviços essenciais por meio do Real Decreto-Lei 8/2020 e do Real Decreto-Lei 10/20201, causando queda no consumo, investimento e exportações.

A Comissão Europeia, em meio à desorientação nacional, aprovou medidas jurídicas temporárias, como a de 19 de março de 2020 com vigência até dezembro de 2020. O objetivo era de que os Estados-Membros tivessem maior flexibilidade na adoção de medidas econômicas para superar a crise do COVID – 19. Nessa ocasião, foram autorizados cinco tipos de auxílios para os estados, englobando subvenções diretas até empréstimos subsidiados (SCUDELER *et al.*, 2020).

Além disso, foi criado o programa SURE<sup>8</sup>, como uma medida de apoio temporária com o objetivo de abrandar os riscos de desemprego numa emergência com base no artigo 122 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Esse artigo permite à Comissão conceder empréstimos a um Estado-Membro que está sofrendo ou está gravemente ameaçado por uma ruptura econômica causada pelo surto de COVID-19 (GROS *et al.*, 2021).

O Plano SURE consiste na concessão de empréstimos em condições favoráveis aos países integrantes da UE que solicitem ajuda em razão de aumentos súbitos da despesa pública para preservar o emprego. Concretamente o referido plano auxilia os Estados-Membros com as despesas relacionadas com a criação ou a extensão de regimes nacionais de redução do tempo de trabalho, ou outras medidas congêneres em benefício dos trabalhadores para o enfrentamento da pandemia do coronavírus (GROS *et al.*, 2021).

Tendo em vista o desempenho dos mercados de ações, Gormsen e Koijen (2020) investigaram os efeitos da pandemia do COVID-19 e demonstraram quebras acentuadas decorrentes da crise de 2020. Ou seja, designadamente houve uma queda de 8% nos Estados Unidos e no Japão, e uma queda de 14% na União Europeia. Em relação ao PIB apontam uma queda de 2% nos Estados Unidos e Japão e de 3% na União Europeia.

---

<sup>8</sup> A sigla SURE vem do inglês “Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency”. Para mais informações: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure\\_pt](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_pt).

No próximo tópico será analisado o tratamento normativo aplicado ao meio ambiente do trabalho no Brasil e na Espanha, em análise comparativa, haja vista a necessidade de sua higidez e segurança, especialmente na Pandemia causada pelo COVID-19.

## 2 A REGULAMENTAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO BRASIL E NA ESPANHA

O meio ambiente do trabalho tem especial proteção da Constituição Federal. Essa proteção tem fundamento na proteção do direito à vida uma vez que é no meio ambiente do trabalho que o obreiro passa boa parte do seu dia e por consequência da sua vida.

Historicamente as condições de trabalho humanas só foram protegidas às custas de lutas sociais. Com o advento do Estado Social de Direito em detrimento do Estado Liberal, houve constitucionalização dos direitos sociais decorrentes das mudanças políticas na Europa, como a Revolução Bolchevique de 1917,<sup>9</sup> a ascensão do fascismo italiano em 1922, a vitória eleitoral nazista na Alemanha, em 1933, além das duas Grandes Guerras Mundiais (FARIAS, 2016). Esse constitucionalismo social teve como pioneiras a Constituição mexicana de Querétaro, de 1917 e a alemã de Weimar, de 1919. A primeira mais analítica que a segunda, e influenciou a maioria das constituições sociais. Quanto ao Brasil, as sete Constituições<sup>10</sup> que vigeram ao longo da história revelam altos e baixos quanto à proteção dos direitos trabalhistas, sendo a Constituição de 1988 a que reuniu o maior número de proteção social (FRANCO FILHO, 2019).

Afirma Nieto (2014) que a Organização Internacional do Trabalho, OIT desde o seu nascimento tem como objetivo principal a melhoria das condições dos trabalhadores, sendo o direito à saúde e segurança no trabalho como seu principal compromisso. Para tanto, ao longo dos anos desenvolveu normas internacionais para garantir os direitos trabalhistas com o firme propósito de melhorar o direito à saúde e segurança no trabalho. Apura-se, então que das quase 200 convenções internacionais aprovadas pela OIT, 40 são relativas ao tema. Além disso, desenvolveu o Programa de Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente, SafeWork, para promover a consciência global da magnitude e consequências dos acidentes de trabalho e doenças do trabalho.

Segundo Prata (2013), no fim da década de 1970, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), deixou de cuidar apenas de medidas preventivas quanto à segurança física dos operários e passou a demonstrar maior preocupação com o meio ambiente do trabalho. Dessa forma, promulgou a Convenção n. 148 da OIT de 1977 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho (OIT, 1977) e a Convenção n. 155 da OIT

---

<sup>9</sup> A Revolução Bolchevique ou Revolução Russa ocorreu em 1917, com a derrubada da monarquia russa assumindo o poder o Partido Bolchevique, de Vladimir Lênin. A Rússia era detentora de numerosos operários que trabalhavam exaustivamente e recebia baixíssimos salários, em um período de recém industrialização agravado pelos sofrimentos da Primeira Guerra Mundial.

Dentro desse contexto conflituoso, iniciou-se uma série de manifestações populares que pressionaram até a renúncia da monarquia dando origem à União Soviética, o primeiro país socialista do mundo, que durou até 1991. Para melhor entender o contexto social, político e econômico pré-revolução Russa (HOBSBAWM, 2011, p. 448-461) e o contexto em que ocorreu a revolução (HOBSBAWM, 1995, p. 50-62).

<sup>10</sup> As sete Constituições brasileiras foram: Constituição de 1824 (Brasil Império), a Constituição de 1891 (Brasil República), a Constituição de 1934 (Segunda República), a Constituição de 1937 (Estado Novo), a Constituição de 1946, a Constituição de 1967 (Regime Militar) e a Constituição de 1988.

de 1981 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho (OIT, 1981), ambas promulgadas pelo Brasil antes mesmo da Constituição de 1988.

A partir dessas influências, surge uma consciência coletiva, decorrente do movimento de lutas dos trabalhadores, culminando, no Brasil, na consagração de um amplo rol de direitos sociais na Constituição de 1988. Com relação à temática de interesse nesta pesquisa, destaca-se especialmente “o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, como disposto no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988. É nesse contexto que se dá a importância do meio ambiente do trabalho, uma vez que é o local da efetivação desses direitos.

No Brasil, o meio ambiente do trabalho é protegido constitucionalmente, em decorrência da junção dos artigos 225, 7º, XXII e 170 da Constituição Federal de 1988 e, por conseguinte, é considerado direito fundamental, uma vez que é indispensável ao direito à vida.

Esse direito tem por finalidade resguardar a vida e a saúde dos trabalhadores, sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988). Nesse diapasão, considerando o meio ambiente do trabalho um direito fundamental, trata-se de um direito irrenunciável, inalienável e imprescritível.

O artigo 196 da Constituição Federal, por sua vez, determina que a saúde não diz respeito apenas a um direito trabalhista, mas sim de todos, devendo o Estado garantir por meio de políticas sociais e econômicas a redução dos riscos de doenças corporais e psíquicas. Além disso, assegura o acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Já o princípio da dignidade da pessoa humana determina a primazia da pessoa humana sobre o Estado, e, na esfera do Direito do Trabalho, significa a primazia do trabalhador frente à empresa (CALVO, 2013).

Na Espanha, a promulgação das normas relativas à prevenção de riscos ocorre no período entre 1873 e 1907. Nesse período, sobrevém a promulgação da primeira legislação social e com as primeiras intervenções científicas nas relações de trabalho, concretizando então, na confecção e aplicação das regras de segurança e higiene realizada pelos Juízes e Tribunais até a criação dos Tribunais Industriais (GONZALÉZ, 2008).

Na atualidade, o artigo 40.2 da Constituição espanhola impõe aos poderes públicos, como um dos princípios norteadores da política social e econômica, garantir a segurança e higiene no trabalho. A partir desse mandamento, devem desenvolver uma política protecionista aos trabalhadores prevenindo acidentes e doenças no trabalho (ESPANHA, 1978).

Nesse cenário, ações diversas devem ser desenvolvidas pelo governo espanhol para prevenção dos riscos laborais em consonância com as decisões da União Europeia, que tem por objetivo melhorar progressivamente às condições de trabalho. Com a modificação do Tratado que institui a Comunidade Econômica Europeia pelo denominado Acto Único, no artigo 118.º-A, os Estados-Membros se comprometem, desde a sua entrada em vigor, em promover a melhoria do ambiente de trabalho para atingir a harmonização das condições de saúde e segurança dos trabalhadores. Todavia, apesar do mandamento constitucional e das diretivas comunitária, a Espanha ainda deve avançar no sentido de atualizar as normas protetivas dos riscos laborais. Neste caminho foi

criada em 1995 leis de riscos ambientais impulsionando a referida proteção (ESPANHA, 1995).

A concisa lei de riscos laborais espanhola foi então complementada pelo Decreto Real 39/1997, de 17 de janeiro, que aprova o Regulamento dos Serviços Prevenção (RSP), que desenvolve detalhadamente as diferentes formas de organizar a prevenção na empresa (ESPANHA, 1997).

Dentro desse contexto, o meio ambiente do trabalho é entendido como o local onde os trabalhadores desenvolvem suas atividades laborais, e passam expressiva parte do seu dia. Por isso, é fundamental que tenha condições sadias e seguras, ou seja, não apresentar agentes que comprometam a saúde psicossíquica daqueles que ali laboram.

Nesse sentido, abrange ainda o modo de execução de tarefas, os instrumentos de trabalho, o local de trabalho, o modo como o empregado é tratado pelo empregador ou tomador e pelos colegas de serviço. Sua concepção ultrapassa a noção do simples local de execução das atividades laborais, mas leva em consideração o equilíbrio entre desempenho da atividade econômica e saúde do trabalhador, uma vez que na maioria dos casos o ser humano passa considerável parte do seu dia nesse local (MELO, 2010).

O meio ambiente do trabalho, nessa perspectiva, seria então considerado, o complexo máquina-trabalho; as edificações do estabelecimento, os equipamentos de proteção individual, a iluminação, o conforto térmico, as instalações elétricas, as condições de salubridade e insalubridade de periculosidade ou não. Também os meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho (NASCIMENTO, 2003).

Outrossim, Mancuso (1999), julga que o habitat laboral consiste naquilo que envolve e condiciona, diretamente e indiretamente, o local onde o ser humano obtém os meios para dispor o necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento, em harmonia com o ecossistema.

Portanto, o meio ambiente do trabalho deve respeitar a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Para Delgado (2006), a higidez, inclusive mental e emocional, do humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social, incluindo também a sua honra. O empregado é cidadão de direitos “muito antes de vestir a “roupagem” de empregado dentro da empresa”. O seu estado de subordinação trabalhista não implica em renúncia aos seus direitos fundamentais como pessoa humana, muito menos em sujeição aos seus direitos de personalidade (CALVO, 2013).

Nesse raciocínio, a violação ao meio ambiente do trabalho equilibrado constitui degradação ambiental, sendo a poluição responsável pelas doenças laborais e seu desequilíbrio, muitas vezes, causador das condições análogas à de escravo ao trabalhador. Assim, explica Padilha:

[...] 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).

O conceito de meio ambiente do trabalho não está unicamente ligado ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce as suas atividades, mas é constituído por todos os elementos que compõem as condições materiais e imateriais do trabalhador. Dessa forma, esse meio ambiente deve englobar também às relações interpessoais (relações subjetivas), especialmente as hierárquicas e subordinativas, pois reflete diretamente na saúde física e mental do trabalhador. (CAMARGO; MELO, 2013).

Para Padilha (2011) o reconhecimento da importância do meio ambiente do trabalho diz respeito a uma mudança de comportamento ético, porque o ser humano se sobrepõe aos meios de produção. É neste ponto que o meio ambiente do trabalho deve garantir segurança e dignidade, haja vista que a força de trabalho e produção não podem estar acima dos direitos conquistados constitucionalmente.

Dentro do contexto da pandemia ocasionada pelo COVID-19, o meio ambiente do trabalho deve oferecer o amparo adequado, não só referente à proteção do espaço físico, mas nas relações interpessoais, e garantir a proteção psicológica para superar a crise econômica que atravessam os países. Importante também é a responsabilidade do empregador e os métodos de segurança, do trabalho, no Brasil e Espanha, é o que será desenvolvido a seguir.

### 3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E MÉTODOS DE SEGURANÇA DE SAÚDE E MANUTENÇÃO DO TRABALHO ADOTADAS NO BRASIL E NA ESPANHA

Para Díaz (2001) a prevenção e proteção são conceitos autônomos, mas buscam um mesmo objetivo, ou seja, preservar a saúde e segurança dos trabalhadores. Neste sentido a prevenção antecede à proteção, e, portanto, impõe ao empresariado obrigações.

Diante de um contexto de crise, uma preocupação que aflige tanto o empresariado como os laboriosos é a manutenção do trabalho, uma vez que diz respeito à manutenção e sobrevivência pessoal e de seus dependentes. Para além da obediência das normas protetivas já existentes em cada um dos países objetivando a saúde e segurança do trabalhador, a pandemia do COVID-19 trouxe novas necessidades, em consequência de uma realidade excepcional imposta a todos os países.

No Brasil, tendo em vista a doença ter adquirido um caráter pandêmico, não caracterizaria geralmente, doença do trabalho. Isto porque a Lei n. 8213/91, no art. 20, §1º, dispõe que a doença endêmica não é considerada doença do trabalho (BRASIL, 1991). Dentro desse raciocínio, se a endemia, que é a contaminação em caráter regional não poderia ser configurada, muito menos uma pandemia que alcança todo o globo terrestre. Ainda dentro desse contexto, a Portaria n. 454 do Ministério da Saúde reconhece a transmissão comunitária do vírus (BRASIL, 2020).

Para regulamentar a situação, entra em vigor, a Medida Provisória 927/2020 (BRASIL, 2020). Todavia, Gusmão (2021) defende que a referida norma é uma ação contraditória à grave crise sanitária que assola o mundo. Isto porque em uma realidade em que exigia medidas mais rígidas de saúde e segurança do trabalho, o Poder Executivo brasileiro adotou normas de flexibilização que impactam diretamente na proteção do meio ambiente do trabalho. A exemplo disso, pode-se falar da suspensão de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, com exceção dos demissionais; suspensão da obrigatoriedade da realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, conforme as normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Para o autor supracitado, a implementação do trabalho remoto também é medida prejudicial, vez que esses trabalhadores ficam fora do controle de jornada, além de impor a eles o uso de tecnologias que não são remuneradas pela sua utilização.

Apesar desse contexto, alguns laboriosos mantiveram o trabalho presencial de forma compulsória, a exemplo disso os trabalhadores da saúde, dos frigoríficos, dos serviços funerários e cemitérios, das empresas de televisão e rádio, da indústria de petróleo, dos bancos, do teleatendimento, da coleta de lixo, dos correios e serviços de entrega, da segurança, da alimentação, dos cuidados e atividades domésticas, do setor de abastecimento de água e energia. Acrescenta-se ainda a esse cenário o trajeto e, particularmente, o transporte coletivo que são importantes pontos na cadeia de transmissão do vírus (MAENO, 2021).

Para os trabalhadores da saúde, a exposição ao risco de contaminações capazes de causar adoecimento, sempre ocorreu. A pandemia do COVID-19, para estes profissionais foi apenas um agravamento dessas condições. Todavia, os trabalhadores de outras áreas em que o contágio de doenças seria improvável, se deparam com uma nova realidade, do grande risco de adoecimento (SILVA, 2020). Em que pese esta realidade, o artigo 29 da Medida Provisória 927/2020 (BRASIL, 2020) dispôs que seria necessária à comprovação de nexos causal para responsabilização civil do empregador pelo adoecimento do empregado por COVID-19.

Imediatamente foram ajuizadas ações diretas de inconstitucionalidade pelo Partido Democrático Trabalhista (ADI 6342), e pelas: Rede Sustentabilidade (ADI 6344), Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6346), Partido Socialista Brasileiro (ADI 6348), Partido Comunista do Brasil (PCdoB), Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e pelo Partido dos Trabalhadores (PT) conjuntamente (ADI 6349), pelo partido Solidariedade (ADI 6352) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (ADI 6354) sob o fundamento que a Medida Provisória feriria direitos fundamentais dos trabalhadores (BRASIL, 2020).

A decisão do Plenário, em 29/04/2020, por maioria, suspende a eficácia do art. 29 da Medida Provisória (MP) 927/2020. Dessa forma, cabe à empresa a comprovação de nexos causal à empresa de não ter sido a contaminação em meio laboral. Para o Tribunal Superior, imputar o ônus da prova ao trabalhador consistiria em uma “prova diabólica”, dada a impossibilidade de definir com precisão em qual circunstância a doença foi contraída, sendo uma inversão do ônus da prova em desfavor do trabalhador. Os ministros consideraram ainda que o referido artigo seria incompatível com a finalidade da própria Medida Provisória que objetivava compatibilizar os valores sociais do

trabalho, perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa, tentando manter a sobrevivência das empresas (BRASIL, 2020).

Nesse sentido, para os trabalhadores de serviços essenciais ou expostos a riscos acentuados, presume-se a existência denexo causal da contaminação Covid-19 no local de trabalho. Assim, caberá à empresa o ônus da prova de que cumpriu com todas as medidas de proteção, saúde e segurança no meio ambiente do trabalho para evitar a contaminação do trabalhador. Para os trabalhadores que não laboraram nessas atividades, e que as empresas forneceram equipamentos de proteção e mantiveram um protocolo de segurança, deve o empregado comprovar a contaminação no local de trabalho, gozando então o empregador da presunção de que não se trata de doença contraída no local de laboro (BRASIL, 2020).

Conforme estabelecido no artigo 40.2 da Constituição Espanhola é dever do Estado incentivar uma política que garanta a formação e a readaptação profissional, velando pela seguridade e higiene do trabalho (ESPANHA, 1978). A regulamentação dos acidentes e doenças do trabalho no país europeu estão previstos na Lei Geral de Previdência Social (Ley General de la Seguridad Social) que se insere o regime dos acidentes de trabalho bem como a cobertura dos acidentes de trabalho, no sistema espanhol (ESPANHA, 2015).

Com o advento da Pandemia do COVID-19, o Conselho de Ministros espanhol, aprovou em 14 de março de 2020, o Real Decreto 463/2020, em que o governo declara estado de alarme e estabelece medidas para a propagação do vírus (ESPANHA, 2020). Desde o início da pandemia, várias foram as normativas adotadas para tentar superar o estado de emergência sanitária. Dentro desse contexto, o Ministério da Saúde, o Ministério do Trabalho e Economia Social, Migração e Segurança Social e o Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional publicaram diretrizes e guias de apoio para auxílio ao desenvolvimento das atividades econômicas (SANTANA, 2021).

A Lei de Proteção de Riscos Laborais, no artigo 14 determina que o empregador deve garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados ao trabalho. Dessa forma, para o sistema espanhol, se o empregador não cumprir os regulamentos de prevenção de riscos, o que inclui as medidas de contenção ao COVID – 19, ou criou um sério risco de vida, saúde ou integridade física dos trabalhadores, deve submeter-se às penalidades do Real Decreto Legislativo 5/2000, que aprova a Lei sobre Infrações e Sanções na Ordem Social (SANTANA, 2021).

O referido Real Decreto Legislativo impõe severas penalidades pecuniárias para os empresários que não observam a higiene e segurança do local de trabalho, não realizam avaliações de risco, exames médicos e testes periódicos, treinamentos, sendo classificadas em graus mínimo, médio e máximo (ESPANHA, 2020).

No cenário da COVID – 19 adverte Santana (2021) que as consequências para o empregador que infrinja ou omita as normas de saúde e segurança pode ser gravíssima, caso o empregado consiga demonstrar que o contágio ocorreu no local de trabalho. Neste caso, de acordo com o Real Decreto 6/2020, de 10 de março, que adota certas medidas urgentes na esfera econômica e para a proteção da saúde pública, será considerado acidente de trabalho aqueles períodos de isolamento ou contágio de

trabalhadores produzidos pela Covid-19 exclusivamente para a coleção do benefício de invalidez temporária do sistema de Previdência Social (ESPANHA, 2020).

No caso dos trabalhadores da saúde, o Real Decreto 19/2020, de 26 de maio, e suas modificações, contida no artigo 9º considerou contingente profissional decorrente acidente de trabalho as doenças sofridas pelo pessoal que presta serviços em centros de saúde ou centros sociais de saúde em decorrência de contágio por COVID-19, estabelecendo o direito à contraprestação. A norma especial protetiva fica em vigor até que as autoridades sanitárias declarem cessada a situação de crise sanitária (MORARU, 2020).

Diante desse sistema de responsabilização do empregador por acidentes e doenças do trabalho, apura-se que no Brasil, conforme dados do Ministério da saúde<sup>11</sup>, até o dia 1º de março de 2021, foram notificados 144.420 casos suspeitos de COVID-19 em profissionais de saúde no e-SUS-Notifica. Desses casos, 39.510 (27,4%) foram confirmados para COVID-19. As profissões de saúde com maiores registros dentre os casos confirmados por COVID-19 foram técnicos/auxiliares de enfermagem (11.779; 29,8%), seguidos de enfermeiros (6.747; 17,1%), médicos (4.690; 11,9%), agentes e comunitários de saúde (1.941; 4,9%) e farmacêuticos (1.845; 4,7%) (BRASIL, 2021).

Em outro giro, dados do governo da Espanha<sup>12</sup> atualizados em 19 de maio de 2021 atestam que desde 22 de junho de 2020, 3.334.994 casos de COVID-19 foram notificados à Rede Nacional de Vigilancia Epidemiológica (RENAVE). Desses, 52% são mulheres. A faixa etária de 40 a 49 anos é a mais representada, com 17,1% dos casos, seguido do grupo de 50 a 59, com 14,9%. 62,1% dos casos notificados apresentaram sintomas da doença. 76,6% dos diagnósticos foram feitos com técnicas de PCR. 3,5% dos casos são pessoal de saúde ou de saúde social, sendo esta porcentagem significativamente maior entre os mulheres do que homens (5,2% vs 1,6%). O campo de exposição mais frequente é o ambiente doméstico (40,9%). 7,3% de casos foram hospitalizados (ESPANHA, 2021).

As diferentes abordagens governamentais para condução da saúde e economia no Brasil e na Espanha demonstraram que a legislação mais rígida, ações de fiscalização e aplicação de penalidades contribuíram para a manutenção de um meio ambiente do trabalho mais seguro no país europeu.

#### 4 CONCLUSÃO

A pandemia causada pelo COVID – 19 repercutiu negativamente nos países do mundo não apenas na saúde da população, mas também impactou negativamente nas esferas econômicas e sociais. No Brasil e na Espanha, as diferentes estratégias adotadas para a contenção dos impactos da pandemia ocasionaram desfechos diferentes, mas não menos calamitosos.

Considerando a longa duração da pandemia, muitas atividades econômicas precisaram se reorganizar para sobreviverem, outras, devido ao seu caráter essencial

---

<sup>11</sup> Para maiores informações consultar: Boletim Epidemiológico Especial nº52. Doença pelo Coronavírus COVID-19. Ministério da Saúde Secretaria de Vigilância em Saúde. [https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2021/marco/05/boletim\\_epidemiologico\\_covid\\_52\\_final2.pdf](https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2021/marco/05/boletim_epidemiologico_covid_52_final2.pdf).

<sup>12</sup> Informe nº 78. Situación de COVID-19 en España. Informe COVID-19. 12 de mayo de 2021. Disponível em: <https://www.isciii.es/QueHacemos/Servicios/VigilanciaSaludPublicaRENAVE/EnfermedadesTransmisibles/Paginas/InformesCOVID-19.aspx>.

nunca pararam de funcionar. Neste contexto, considerando que o meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador passa a uma considerável parte do seu dia, esse deve ser sadio e hígido independente do empreendimento ou da situação vivenciada.

No contexto do COVID-19 os governos do Brasil e da Espanha, que administravam de maneira diferente, em termos legislativos, os acidentes e adoecimentos do trabalho, deparam-se com a necessidade de regulamentar a situação excepcional e calamitosa em que vivenciavam. Quanto às medidas protetivas aos trabalhadores e o meio ambiente laboral, em análise comparativa entre os dois países, verifica-se que as ações adotadas pelos governos, referentes à legislação já existente e criadas emergencialmente, fiscalização e penalidades trouxeram diferentes desfechos sociais, na saúde e na economia.

Diante disso, verifica-se que o meio ambiente do trabalho hospitalar na Espanha é mais seguro. As penalidades pecuniárias de alto vulto, bem como o entendimento de que o contágio de COVID-19 pelos profissionais expostos ao vírus seria considerado acidente de trabalho geraram expressivos reflexos no número de adoecimento de trabalhadores espanhóis, quando comparados ao Brasil.

No Brasil, que atualmente ainda caminha lentamente no processo de vacinação da população, o vírus circula e adocece inúmeros trabalhadores. Por essa razão, medidas de fiscalização nas empresas, a aplicação de penalidades àquelas que não fornecem um ambiente seguro são urgentes, para poupar vidas e famílias do adoecimento. A dignidade humana se relaciona também com o meio ambiente em que o ser humano convive, como o meio ambiente laboral.

## Referências

AMORÓS, Francisco Pérez. Unas reflexiones para el debate sobre el Derecho del Trabajo y la Covid-19: por una realidad más justa. **Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 9, n. 1, 2021. Disponível em: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rld\\_e\\_adapt/article/view/943/1164](http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/943/1164). Acesso em 23 de maio de 2021.

BRASIL. **Poder Executivo**. Ministério da Saúde. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>. Acesso em 17 mai 2021.

BRASIL. **Poder Legislativo**. Lei 8213 de 24 de julho de 1991. Lei de Benefícios da Previdência Social; Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência. Diário Oficial da União - Seção 1 - 25/7/1991, Página 14809 (Publicação Original). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-norma-pl.html>. Acesso em 22 de maio de 2021.

CALVO, Adriana. O assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana (estudo do assédio moral institucional sob a ótica dos direitos fundamentais). **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 23, p. 153-174, out. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95516> acesso em 14 de maio de 2021.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTR, 2013.

COMISSÃO EUROPEIA. **Instrumento SURE**. Instrumento europeu de apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência (SURE). Disponível em: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure\\_pt](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_pt). Acesso em 22 ago. 2021.

COSTA, Maria Paula Silva da. Reflexões sobre os fundamentos da responsabilidade civil do empregador nas situações de contaminação do empregado pelo COVID-19. In: **COVID-19 E O DIREITO NA BAHIA**, p. 87. Disponível em: [https://www.academia.edu/43586599/COVID\\_19\\_E\\_O\\_DIREITO\\_NA\\_BAHIA\\_Estudios\\_da\\_comunidade\\_da\\_UNEB?auto=citations&from=cover\\_page](https://www.academia.edu/43586599/COVID_19_E_O_DIREITO_NA_BAHIA_Estudios_da_comunidade_da_UNEB?auto=citations&from=cover_page). Acesso em 21 jun. 2021.

ESPAÑA. **Constitución Española**. Sancionada por su Majestad el Rey Don Juan Carlos I ante las Cortes Generales el 27 de diciembre de 1978. (B.O.E., n.º 311-1, de 29 de diciembre de 1978). Aprobada por las Cortes Generales el 31 de octubre de 1978. Ratificada por Referéndum Popular el 6 de diciembre de 1978.

ESPAÑA. **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales**. BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 32590 a 32611 (22 págs.).

ESPAÑA. **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** «BOE» núm. 27, de 31 de enero de 1997 Referencia: BOE-A-1997-1853.

FARIAS, James Magno Araújo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Brasil. LTR. 2016

FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. LTR, 2019.

FREITAS, Carlos Machado de et al. Plano de contingência da Fiocruz diante da pandemia da doença pelo SARS-CoV-2 (COVID-19). 2020. **ARCA – Repositório Institucional da Fiocruz**. Disponível em: < <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/40335>>. Acesso em: 07 de abril de 2020.

GONZÁLEZ, Ángela Santana. **La Prevención de Riesgos Laborales en oficinas en tiempos de Covid-19**. Trabajo de conclusión Grado en Relaciones Laborales Facultad de Derecho Universidad de La Laguna. 2021.

GONZÁLEZ, Guillermo García. **Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España (1873-1907)**. Tese de doutorado. Universitat Autònoma de Barcelona, 2008.

GORMSEN, Niels Joachim; KOIJEN, Ralph SJ. Coronavirus: Impact on stock prices and growth expectations. **The Review of Asset Pricing Studies**, v. 10, n. 4, p. 574-597, 2020. Disponível em: <https://academic.oup.com/raps/article/10/4/574/5904278?login=true>. Acesso em 18 mai de 2021.

GROS, Daniel; ALCIDI, Cinzia; CORTI, Francesco. Lecciones de las crisis en la UE: de la estabilidad a la solidaridad. **Anuário Internacional CIDOB 2021**. Disponível em: [https://www.cidob.org/articulos/anuario\\_internacional\\_cidob/2021/lecciones\\_de\\_las\\_crisis\\_en\\_la\\_ue\\_de\\_la\\_estabilidad\\_a\\_la\\_solidaridad](https://www.cidob.org/articulos/anuario_internacional_cidob/2021/lecciones_de_las_crisis_en_la_ue_de_la_estabilidad_a_la_solidaridad). Acesso em 20 ago. 2021.

GUSMÃO, Xerxes. Precarização do meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia de Covid-19. **Laborare**, v. 4, n. 6, p. 69-89, 2021. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/61/73>. Acesso em: 22 de maio de 2021.

GUSMÃO, Xerxes. Precarização do meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia de Covid-19. **Laborare**, v. 4, n. 6, p. 69-89, 2021. Disponível em: <https://www.revistalaborare.org/index.php/laborare/article/download/61/86?inline=1>. Acesso em 2º jun. 2021.

MAENO, Maria. Doenças ocupacionais relacionadas à pandemia de covid-19: fatores de risco e prevenção. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região: N. 25 (2021)**, 2021. Disponível em: [https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/13988/maeno\\_maria\\_doencas\\_ocupacionais.pdf?sequence=4](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/13988/maeno_maria_doencas_ocupacionais.pdf?sequence=4). Acesso em: 22 de maio de 2021.

MAZZUCHELLI, Ramón et al. Democracia y mortalidad por Covid-19 en Europa. **Rev Esp Salud Pública**, v. 94, n. 24, p. 24, 2020. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Ramon-Mazzucchelli/publication/342448913\\_Democracy\\_and\\_Covid-19\\_mortality\\_in\\_Europe/links/5f16ea59299bf1720d56b3be/Democracy-and-Covid-19-mortality-in-Europe.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ramon-Mazzucchelli/publication/342448913_Democracy_and_Covid-19_mortality_in_Europe/links/5f16ea59299bf1720d56b3be/Democracy-and-Covid-19-mortality-in-Europe.pdf). Acesso em 14 de mai 2021.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 4ª edição. São Paulo, LTr, 2010.

MORARU, Gratiela Florentina. La transformación de las relaciones de trabajo en la emergencia sanitaria del COVID-19. **IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball**, n. 3, 2020. Disponível em: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/374248/471453>. Acesso em 23 de maio de 2021.

MORARU, Gratiela Florentina. La transformación de las relaciones de trabajo en la emergencia sanitaria del COVID-19. **IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball**, n. 3, 2020. Disponível em: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/374248>. Acesso em 17 mai 2021.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais. MARANHÃO, Ney Stany Morais (org.). In: **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 101-112. Disponível em: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>. Acesso em 17 maio 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo : Saraiva, 2003.

NIETO, Joaquín. Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención. **Med. segur. trab.**, Madrid, v. 60, n. 234, p. 1-3, março 2014 . Disponível em: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2014000100001&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000100001&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 22 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 148 sobre contaminação do Ar, Ruído e Vibrações**. Genebra, 1977. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236121/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm). Acesso em 26 de maio de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 155 sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Genebra, 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em 22 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 do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/28356>. Acesso em 12 de maio de 2021.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **O direito ambiental do trabalho numa perspectiva sistêmica**. São Paulo. LTR Editora, 2013.

ROCHA, Antônio Glauter Teófilo da et al. Rastreamento de contatos como ferramenta de combate à transmissão do SARS-COV-2: benchmark internacional, soluções tecnológicas e considerações éticas. **NOMOS**, p. 99. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/43952>. Acesso em 22 ago. 2021.

SCUDELER, Mateo; AMARAL, Ângela Fernandes de Castro; OLIVEIRA, João Pedro Dutra Pietricovsky de. Trabalho e fiscalidade em tempos de crise pandêmica: Regulação legal excepcional no Brasil e na Europa. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, v. 1 n. 17 (2020). Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/download/30790/26675/78333>. Acesso em 18 mai de 2021.

World Health Organization (WHO). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) – Situation Report 56. Geneve: WHO [Internet]. 2020 [cited 2020 Mar 23]. Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-covid-19.pdf>. Acesso em 14 de mai 2021.