

MP 927 E UMA VISÃO AMPLIATIVA DO CONCEITO DE GRUPO DE RISCO À LUZ DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO

Douglas Contreras Ferraz¹

Resumo: análise ampliativa do conceito de grupo de risco da Covid-19, à luz do dever geral de promoção de saúde, da existência de grupos constitucionalmente prioritários e da inserção do meio ambiente de trabalho na tutela geral do meio ambiente, com a consequente aplicação do princípio da precaução.

Palavras-Chave: Grupo de risco – Coronavírus – Direito à saúde – Meio ambiente do trabalho – Princípio da precaução.

MP 927 AND AN AMPLIATIVE VIEW OF THE RISK GROUP CONCEPT IN THE LIGHT OF THE PRECAUTIONARY PRINCIPLE

Abstract: ampliative analysis of the Covid-19 risk group concept, in the light of the general duty of promoting health, the existence of constitutional priority groups and the insertion of the working environment in the general protection of the environment, with the consequent application of the precautionary principle.

Keywords: Risk group – Coronavirus – Health right – Working environment – Precautionary principle.

¹ Pós-Graduando em Direito Internacional e Direitos Humanos pela PUCMG. Graduado em Direito pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (2013). Servidor público da Justiça do Trabalho desde 2009. Oficial de Justiça Avaliador Federal no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Aprovado no I Concurso Nacional Unificado para a Magistratura do Trabalho.

Sumário: 1. A MP 927 e a noção simplificada de grupo de risco. 2. Do meio ambiente do trabalho e do dever geral de proteção à saúde. 3. Do princípio da precaução. 4. Dos grupos prioritários. 4.1 Da proteção à maternidade e à infância. 4.2 Dos trabalhadores adolescentes. 5. Do fator etário como mero parâmetro objetivo. Os “quase idosos”. 6. Dos encargos e reflexos familiares. 7. Conclusão: uma visão ampliada do conceito de grupo de risco à luz do princípio da precaução.

1. A MP 927 E A NOÇÃO SIMPLIFICADA DE GRUPO DE RISCO.



Medida Provisória 927 de 2020, ao dispor sobre medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública, trouxe, dentre outras, a possibilidade de concessão de férias individuais e coletivas, sendo que esta veio acompanhada, em seu art. 6º, § 3º, pela previsão de que os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus serão priorizados para o gozo das férias, individuais ou coletivas.

Tal parâmetro certamente vai além da mera prioridade na concessão de férias, sendo parâmetro norteador de toda a política de enfrentamento da pandemia, inclusive em nível de políticas públicas e de medidas empreendidas pelos empregadores em geral.

Resta, portanto, definir o alcance da noção de grupo de risco do coronavírus, o que pode se dar de maneira simplificada, mas, também, de maneira ampla, atentando-se a todo o arcabouço jurídico subjacente.

De maneira simplificada, consoante estudo recém-publicado no *British Medical Journal* (BMJ)², portadores de doenças

² [https://saude.abril.com.br/medicina/coronavirus-novos-dados-sobre-grupos-de-](https://saude.abril.com.br/medicina/coronavirus-novos-dados-sobre-grupos-de)

crônicas como diabetes e hipertensão, asma e indivíduos acima de 60 anos são os grupos mais propensos a ter complicações e vir a óbito em decorrência de Covid-19.

Ao tratar do tema, parte da doutrina menciona incluírem-se no conceito idosos, pessoas com diabetes, problemas cardíacos, tratamento recente de câncer, problemas respiratórios, gestantes ou pessoas que tenham chegado até 14 dias antes de algum país igualmente assolado pela pandemia, entre outros (JÚNIOR, GASPAR, COELHO e MIZIARA, 2020).

Ainda, a OPAS (Organização Pan-Americana de Saúde) e a OMS estão prestando apoio técnico ao Brasil e outros países, na preparação e resposta ao surto de COVID-19 e, segundo boletim informativo:

As informações disponíveis atualmente apontam que o vírus pode causar sintomas leves e semelhantes aos da gripe, além de doenças mais graves. Os pacientes apresentam uma variedade de sintomas: febre (83%-98%), tosse (68%) e falta de ar (19%-35%). Com base nos dados atuais, 81% dos casos parecem ter doença leve ou moderada, 14% parecem progredir para doença grave e 5% são críticos. Pessoas idosas e com condições de saúde pré-existentes (como pressão alta, doenças cardíacas, doenças pulmonares, câncer ou diabetes) parecem desenvolver doenças graves com mais frequência do que outros.³

Com base em tais premissas, a constatação de estarem tais trabalhadores dentro dos grupos de risco pode ser feita pelo empregador pela consulta aos dados de fichas de registro de empregados, bem como pelos exames médicos realizados, sejam os admissionais ou outros posteriores, conforme NR 7, o que não afasta, contudo, o dever de informação de ambas partes da relação de trabalho.

Cabe ao empregador instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157,

risco/

³https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875

II, da CLT), devendo assim informar os trabalhadores acerca das medidas de higiene necessárias, bem como da existência de grupos de risco ao coronavírus, tudo em observância também às Convenções 155 e 161 da OIT.

Deverá concomitantemente tomar medidas como o controle sanitário, encaminhando trabalhadores suspeitos para o tratamento cabível, nos moldes do que dispõe a lei 13.979/2020 (isolamento, quarentena, realização de exames, etc.).

Munido de tais informações, o trabalhador também possui deveres (art. 158, da CLT), decorrentes dos princípios de cooperação e boa-fé, devendo informar prontamente o empregador acerca de seu enquadramento nos grupos de risco, bem como acerca da existência de sintomas suspeitos, sejam seus, sejam de pessoas próximas com as quais mantenha contato.

Posto isso, o problema da observância de medidas voltadas para os grupos de risco do coronavírus perpassa contexto de maior amplitude, como se analisará a seguir, os quais alcançam o empregador na tutela do meio ambiente do trabalho e mesmo na observância de verdadeiro direito-dever de solidariedade na promoção da saúde.

2. DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DO DEVER GERAL DE PROTEÇÃO DA SAÚDE.

O art. 225 da CF assevera que “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”.

No conceito de meio ambiente, inclui-se, expressamente, o meio ambiente de trabalho (art. 200, VIII, CF), conceituado por Maranhão (2016, pág. 113) como:

a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais, que condiciona a

segurança e saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Por sua vez, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado se insere nos chamados direitos da solidariedade, os quais, consoante Sarlet (2009, pág. 706):

(...) encontram-se atrelados à ideia de direitos-deveres, de modo a reestruturar e reconstruir o tratamento normativo dispensado aos deveres fundamentais em face dos direitos fundamentais (...). A responsabilidade pela tutela ecológica, portanto, não incumbe apenas ao Estado, mas também aos particulares (pessoas físicas e jurídicas), os quais possuiriam, para além do direito a viver em um ambiente sadio, deveres para com a manutenção do equilíbrio ecológico.

Nesse diapasão, se insere a interdependência entre os direitos fundamentais, destacando-se o direito fundamental à saúde (art. 196, CF), umbilicalmente atrelado ao dever fundamental de proteção e promoção da saúde e conexo à proteção da integridade física e ao direito à vida (art. 5º, caput, CF), constituindo-se este em pré-condição da própria dignidade da pessoa humana (SARLET, 2019), fundamento da República (art. 1º, III, CF).

Tais normas, junto à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF), entre outras, fundamentam o sistema jurídico de tutela do meio ambiente do trabalho (GARCIA, 2019) e se inserem na órbita da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, a alcançar, no que toca ao meio ambiente do trabalho, a ideia de eficácia diagonal dos direitos fundamentais.

Deste modo, o legislador constituinte impõe que os empregadores adotem, nos ambientes laborais, normas e procedimentos cautelares que possibilitem a redução dos riscos inerentes ao trabalho, com o fim de preservar a sanidade ambiental, assegurando condições propícias de higiene e segurança (Belford, 2008).

Resta evidente a condição de direito-dever de solidariedade atribuível a tutela à saúde e ao meio ambiente do trabalho,

dever atribuível a toda a coletividade, o que se extrai inclusive da Lei n. 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde) que, ao prever que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (art. 2º, caput), também deixa claro, no § 2º, que o dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

3. DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO.

Inserto o meio ambiente do trabalho no arcabouço jurídico de tutela do meio ambiente, atribui-se ao empregador o dever de atentar, dentro de parâmetros de razoabilidade, para os princípios que lhe são inerentes.

Primeiramente, o princípio da prevenção, nas palavras de Melo (2013, pág. 58):

é considerado um megaprincípio ambiental e concerne à adoção de medidas com o objetivo de evitar riscos ao meio ambiente e ao ser humano. A prevenção é prevista, de maneira implícita, no caput do art. 225, CF. No entanto, sua aplicação, no âmbito do meio ambiente laboral, deve levar em consideração que a educação ambiental está a cargo do Estado, mas também das empresas, que devem orientar seus trabalhadores a cerca dos riscos ambientais e lhes fornecer equipamentos de proteção adequados.

Por sua vez, o princípio da precaução encontra descrição no décimo quinto enunciado da Declaração do Rio/1992 sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, proposto na Conferência no Rio de Janeiro, em junho de 1992, que o definiu como "a garantia contra os riscos potenciais que, de acordo com o estado atual do conhecimento, não podem ser ainda identificados". *In verbis*:

Princípio 15. De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com as suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar

medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

Nesse diapasão, devem os empregadores estar atentos ao progresso científico nas pesquisas sobre o coronavírus e adotar as soluções condizentes com tais parâmetros, estabelecidos pela OMS, OPAS e pelo Ministério da Saúde, mas, acima de tudo, devem estar atentos à incerteza científica em torno de determinadas conclusões, cientes de que tal incerteza não afasta o dever de atuação premente na tutela do meio ambiente do trabalho e da saúde dos trabalhadores e da coletividade.

A título de exemplo, a *Occupational Safety and Health - OSHA* elaborou classificação de graus de risco à exposição considerando as funções desempenhadas pelos trabalhadores, assim compreendidos:

- i) Risco muito alto de exposição: aqueles com alto potencial de contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19 durante procedimentos médicos, laboratoriais ou post-mortem, tais como: médicos, enfermeiras, dentistas, paramédicos, técnicos de enfermagem, profissionais que realizam exames ou coletam amostras e aqueles que realizam autópsias;
- (ii) Risco alto de exposição: profissionais que entram em contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19, tais como: fornecedores de insumos de saúde, e profissionais de apoio que entrem nos quartos ou ambientes onde estejam ou estiveram presentes pacientes confirmados ou suspeitos, profissionais que realizam o transporte de pacientes, como ambulâncias, profissionais que trabalham no preparo dos corpos para cremação ou enterro;
- (iii) Risco mediano de exposição: profissionais que demandam o contato próximo (menos de 2 metros) com pessoas que podem estar infectadas com o novo coronavírus (SARS-coV-2), mas que não são considerados casos suspeitos ou confirmados; que tem contato com viajantes que podem ter retornado de regiões de transmissão da doença (em áreas sem transmissão comunitária); que tem contato com o público em geral (escolas, ambientes de grande concentração de pessoas, grandes lojas de comércio varejista) (em áreas com transmissão comunitária);
- (iv) risco baixo de exposição: aqueles que não requerem contato com casos suspeitos, reconhecidos ou que poderiam vir a

contrair o vírus, que não tem contato (a menos de 2 metros) com o público; profissionais com contato mínimo com o público em geral e outros trabalhadores.

Tais graus de risco foram inclusive destacados pelo MPT na Nota Técnica nº 2 de 2020, onde o *parquet* acentua a importância de o empregador atentar para tais considerações no planejamento de sua atividade empresarial durante a vigência das medidas de enfrentamento da pandemia.

Com efeito, dentro dessa necessidade de estar atento às orientações científicas e dos órgãos governamentais sobre a temática, está o próprio enquadramento do trabalhador como componente de grupo de risco.

4. DOS GRUPOS PRIORITÁRIOS.

Ainda que haja elevado grau de certeza quanto a quais grupos se configurariam como de risco, tais dados certamente tendem a desconsiderar aspectos estritamente pessoais de alguns trabalhadores, os quais, na linha da ideia de hipersusceptibilidade que fundamenta a ideia de nível de ação da NR 9, podem deter características fisiológicas que os tornem especialmente vulneráveis ao coronavírus. Veja-se, como exemplo, as hipóteses de mortes confirmadas de pessoas nas mais diversas idades, ainda que em quantitativos inferiores a, por exemplo, os maiores de 60 anos.

Certamente, não há como se exigir do empregador que preveja todas as suscetibilidades inerentes a cada trabalhador em particular, mas o que se pondera aqui é a observância apenas das prioridades que já são consagradas no ordenamento jurídico, bem como para que atente a contextos que transcendem a individualidade do trabalhador.

4.1 DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA.

O direito fundamental social à proteção da maternidade

e à infância encontra-se consagrado no art. 6º, caput, da CF, sendo que, consoante Sarlet (2019, pág. 695):

Uma adequada compreensão do âmbito de proteção do direito (considerado no seu conjunto) apenas se revela possível quando se leva a sério a relação com os outros direitos fundamentais, como é o caso do direito à saúde, bem como do regime jurídico constitucional de proteção dos direitos fundamentais da criança e do adolescente (art. 227, CF).

Tem-se como parâmetro para a caracterização do âmbito normativo de tal direito, todo o período compreendido entre a concepção, gestação, nascimento e primeiros anos de vida, exegese compreensiva de todas as dimensões relacionadas à maternidade (SARLET, 2019).

Com efeito, até o presente momento, os estudos científicos mostram que não haveria riscos sérios para gestantes e recém-nascidos, mas tal se dá com base em estudos recentes, não havendo que se falar em certeza científica quanto ao tema⁴.

Noutro giro, é fato conhecido que as mulheres grávidas passam por diversas mudanças hormonais durante o primeiro trimestre de gestação, o que pode enfraquecer o sistema imunológico, tornando-as suscetíveis a gripes e resfriados.

Ademais, a OMS já afirmou desde o dia 16.03.2020, que foram registradas mortes de crianças devido ao coronavírus, o que destaca o estado de incerteza científica sobre o tema, que pode mudar com o tempo, à luz de novas evidências.

4.2 DOS TRABALHADORES ADOLESCENTES.

O art. 227 da Constituição traz o dever da família, sociedade e do Estado de assegurar à criança, adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida e à saúde, entre outros.

Nessa mesma linha, o ECA (lei 8069/90) assegura o direito de proteção à vida e à saúde da criança e do adolescente,

⁴ <https://super.abril.com.br/saude/coronavirus-ha-riscos-para-gravidas-bebes-e-criancas/> <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#legislacao>

vedando o art. 67, III, o trabalho do adolescente realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, ao que se soma a previsão do art. 7º, XXXIII, da CF, que proíbe qualquer trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 anos, e qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

Ainda, a Convenção 182 da OIT, ratificada pelo Brasil, dispõe em seu art. 3º, “a”, como uma das piores formas de trabalho da criança e do adolescente, qualquer atividade que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que é executada, seja suscetível de prejudicar a sua saúde, segurança e moral.

No particular, destaque-se a posição da Nota Técnica Conjunta 05/2020 – PGT/COORDINFANCIA, a qual destaca que:

Há necessidade premente de que de se adotarem medidas preventivas, de modo a evitar a exposição de adolescentes a riscos de contaminação, seja no ambiente de trabalho, seja no seu deslocamento para as empresas, órgãos públicos e demais entes e/ou entidades em que realizados tanto o estágio quanto a aprendizagem profissional. No caso específico da aprendizagem profissional, a mera interrupção da formação teórica é medida insuficiente para evitar os riscos de contaminação.

Cabe destacar que a MP 927 trouxe disposição específica para aprendizes e estagiários, prevendo, no art. 5º, que fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, medida que mostra uma preocupação específica por parte do governo.

5. DO FATOR ETÁRIO COMO MERO PARÂMETRO OBJETIVO. OS “QUASE IDOSOS”.

A CF/88 consagra um dever especial de amparo às pessoas idosas (art. 230, CF), o qual é realizado, em especial, pela lei 10.741/2003, o Estatuto do Idoso, que considera idosas as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos (art. 1º).

A referida lei traz como obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público, assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, entre outros (art. 3º).

Com efeito, os idosos já estão incluídos no grupo de risco que vem sendo reiteradamente divulgado na mídia e consta dos relatórios da OMS e da OPAS, contudo, o que se quer destacar aqui é que a ideia de idoso parte de um parâmetro objetivo estabelecido, o de idade igual ou superior a 60 anos, pelo que, como todo parâmetro calcado em critérios objetivos, peca por desconsiderar as subjetividades.

A título exemplificativo, tem-se o caso dos fumantes, que, por conta dos pulmões já afetados, também entram nos mais propensos a desenvolver a doença em patamar de maior gravidade⁵.

Assim, o fator etário pode servir não só como uma regra dura, atrelada aos anos de vida do trabalhador, mas pode servir sim com um parâmetro a ser considerado em conjunto com outros de natureza subjetiva, viabilizando aferição *in concreto* do maior ou menor risco à saúde e à vida de determinado obreiro.

6. DOS ENCARGOS E REFLEXOS FAMILIARES.

A Constituição de 1988 consagra a família como base da sociedade, lhe assegurando especial proteção do Estado, sendo certo que se entende, também, como entidade familiar, a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes (art. 226, caput e § 4º, CF).

No particular, destaque-se a ponderosa referência do MPT na Nota Técnica Conjunta nº 03/2020 – PGT/COORDIGUALDADE/CONAP, no sentido de que:

A Convenção 156 da OIT, ainda que não ratificada pelo Brasil,

⁵ <https://paisefilhos.uol.com.br/familia/grupos-de-risco-quem-sao-os-mais-afetados-pelo-coronavirus/>

constitui marco normativo a ser utilizado como parâmetro para a interpretação legal na adoção de políticas públicas ou decisões pelos poderes públicos, em todas as suas instâncias, para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores *com encargos familiares*. Referidas normas devem integrar o conteúdo essencial do princípio da igualdade e não discriminação, previsto no art. 5º da Constituição da República. Em consequência, todas as empresas, empregadoras ou empregadores têm obrigação de adotar medidas necessárias para facilitar a compatibilidade da vida profissional e familiar em face das orientações dos poderes públicos para a contenção da disseminação da doença COVID-19.

A Nota Técnica destaca o caso das famílias monoparentais, devendo os procuradores atuar no sentido de orientar aos empregadores a:

BENEFICIAR trabalhadoras e trabalhadores, quando estes constituírem famílias monoparentais, ou seja, forem os únicos responsáveis por crianças e adolescentes, idosos e pessoas com deficiência que necessitem de cuidados em sua família, buscando medidas flexibilizadoras da prestação de serviços, ou em último caso, a sua substituição temporária, sendo-lhe assegurado o direito à manutenção da relação de trabalho.

Com efeito, no cenário de pandemia é fato notório que as escolas estão sendo fechadas, as pessoas doentes estão com maior dificuldade de acesso a tratamento médico, eis que se recomenda a ida aos hospitais e consultórios apenas no caso de desenvolvimento de sintomas graves. Ademais, a covid-19 não tomou o lugar das demais doenças que atingem a sociedade, mas sim concorre com elas para o estado de calamidade pública instalado.

Assim, a situação de alguns trabalhadores é calamitosa, muito em razão dos seus deveres de assistência para com a entidade familiar, a qual pode estar repleta de grupos de riscos do coronavírus, do que por fatores ligados ao próprio trabalhador. Ademais, considerando o convívio familiar e as dificuldades de isolamento de familiares em residências, muitas vezes, superlotadas, é elevado o risco de que trabalhadores não componentes de grupo de risco, que venham a ser contaminados, levem para

sua residência o malfadado vírus.

7. CONCLUSÃO: UMA VISÃO AMPLIATIVA DO CONCEITO DE GRUPO DE RISCO À LUZ DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO.

Após a longa exposição de tais premissas, pretende-se mostrar que a noção de grupos de risco deve ser interpretada pelos empregadores à luz do princípio da precaução, do qual decorre um dever de premente atualização quanto aos mais atualizados dados científicos e orientações da OMS, da OPAS e do Ministério da Saúde.

Contudo, a matiz do princípio da precaução traz a noção de que a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis.

Considerando a evidência de que os dados científicos apresentados encontram-se, como bem destaca a própria OMS, permeados por diversas incertezas, dado que, não raramente, os relatórios contém a expressão “pesquisas em andamento”, não deve o empregador voltar os olhos apenas para os grupos de risco notórios quando da adoção de medidas de enfrentamento a pandemia, o que se mostra necessário até em razão da possibilidade de haver trabalhadores hipersuscetíveis ao desenvolvimento de quadros graves do COVID-19, por fatores subjetivos dos mais diversos.

Considerando a impossibilidade prática de o empregador prever tais hipóteses, destacam-se, como referência, as prioridades já asseguradas à luz do ordenamento jurídico, independentemente da situação de pandemia em particular, como as prioridades adolescentes, gestantes e idosos, tomada a ideia de idoso como um parâmetro e não como regra objetiva absoluta.

Ademais, cada trabalhador pode trazer consigo todo um cenário familiar de dependência mútua, sendo que, muitas vezes,

a exposição do trabalhador pode levar a inevitável exposição, por consequência, de familiares componentes de grupos de risco.

Outrossim, serve de referência para o empregador a mencionada classificação dos níveis de risco feita pela *Occupational Safety and Health – OSHA*, pois tais diretrizes servem de parâmetro para quantificar a urgência de medidas de isolamento e proteção dos trabalhadores mais suscetíveis a desenvolver sintomas graves.

Munido de tais informações, caso venha a optar pela concessão de férias individuais ou coletivas, ou por quaisquer outras medidas de enfrentamento do contexto de pandemia, deve o empregador dar prioridade aos grupos de risco, mas, sucessivamente, deve ele enxergar a noção de “grupo de risco” com maior amplitude, atendendo, dentro do possível, às exigências de prioridade previstas no ordenamento, e pautando sua conduta pela própria noção de solidariedade que tanto se clama no cenário global de enfrentamento da pandemia.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BELFORT, Fernando José Cunha. A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente do trabalho e suas consequências jurídicas no âmbito do direito do trabalho. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008. p. 55.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho / Gustavo Filipe Barbosa Garcia – 6ª. Ed. rev. e atual. – Salvador: JusPODIVM, 2019.
- JÚNIOR, Antonio Umberto de Souza, GASPARG, Danilo Gonçalves, COELHO, Fabiano e MIZIARA, Raphael.

Medida provisória 927/2020 comentada artigo por artigo (White paper gratuito). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2020.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: Descrição jurídico-conceitual. In R. Direitos, Trabalho e Política Social, Cuiabá. V.2, N.3, P-80-117, Jul/Dez. 2016.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. Curso de direito constitucional / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Midiero. – 8 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.