A LEGITIMIDADE DE RECUSA AO TRABALHO PRESENCIAL POR EMPREGADOS COM COMORBIDADES DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA

THE LEGITIMACY OF REFUSAL TO WORK FACE-TO-FACE BY EMPLOYEES WITH COMORBIDITIES DURING THE PANDEMIC PERIOD

Fernando de Paiva Gomes do Amaral[1]
Loane de Carvalho Andrade[2]
Raimundo Assunção das Chagas Furtado Júnior[3]
Joice Campos Valim[4]

RESUMO: A incidência da pandemia na atualidade demonstrou a necessidade de atualização dos moldes de trabalho, para manutenção da saúde e preservação da vida dos trabalhadores que podem ser atingidos pela Covid-19, e em decorrência de idade ou comorbidade, nesse sentido, após o retorno das atividades laborais e início das vacinações surge uma questão importante, o direito de recusa ao trabalho presencial, pelo empregado que possuindo comorbidades quer permanecer no *home office* na pandemia. Teve-se como objetivo analisar a legitimidade do direito de recusar ao trabalho presencial dos empregados que possuem comorbidades. É uma revisão integrativa de literatura, nas bases de dados, SciELO (Scientific Eletronic Library Online), Google Acadêmico, Revistas Jurídicas com delimitação e inclusão de artigos em português e inglês publicados de 2019 a 2021. Com seleção de onze artigos e análise, discute-se o direito de recusa ao trabalho por parte do empregado com comorbidades e risco de vida, bem como os direitos do empregador em não aceitar essa condição, por se tratar da competência de o empregador decidir sobre as condições de trabalho dos empregados, por ser do empregador o risco do negócio. Conclui-se que não há legislação específica que proteja o empregado de

[1] Graduação em Direito pela Universidade do Tocantins (2001). É Advogado especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2007). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho. Professor e orientador pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8974777771389758.
[2] Graduanda em Direito pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida, FESAR, Brasil. Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. http://lattes.cnpq.br/9121035790072604. E-mail: loaneandrade155@gmail.com
[3] Graduando em Direito pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida, FESAR, Brasil. Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. http://lattes.cnpq.br/6519993934224589. E-mail: raimundoassuncao.ra@hotmail.com
[4] Graduanda em Direito pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida, FESAR, Brasil. Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. http://lattes.cnpq.br/4815667926511038. E-mail: joice-valim@hotmail.com.

exercer o trabalho em *home office* no período da pandemia, porque para viabilizar o trabalho nestas condições o empregador precisa de fiscalização destes, estruturação do empregado para o teletrabalho e home office, isso torna-se oneroso ao empregador, este pode optar por não permanecer com este funcionário nos quadros de sua empresa, o que se recusa a retornar ao serviço presencial.

ABSTRACT: The current incidence of the pandemic has demonstrated the need to update work patterns, to maintain the health and preserve the lives of workers who may be affected by Covid-19, and due to age or comorbidity, in this sense, after the return of the work activities and initiation of vaccinations an important issue arises, the right to refuse face-to-face work, by the employee who, having comorbidities, wants to remain in the home office during the pandemic. The objective was to analyze the legitimacy of the right to refuse face-to-face work for employees who have comorbidities. It is an integrative literature review, in databases, SciELO (Scientific Electronic Lirary Online), Academic Google, Legal Journals with delimitation and inclusion of articles in Portuguese and English published from 2019 to 2021. With selection of eleven articles and analysis, I discussed - the right to refuse work by the employee with comobidities and risk of life, as well as the rights of the employer not to accept this condition, as it is the competence of the employer to decide on the working conditions of employees, as it is the employer's business risk. It is concluded that there is no specific legislation that protects the employee from working in home office during the pandemic period, because to make work in these conditions viable, the employer needs to supervise them, structure the employee for telework and home office, this makes -if it is costly to the employer, he may choose not to remain with this employee in his company's staff, which refuses to return to face-to-face service.

Palavras-chaves: Direito. Home Office. Comorbidades. Dispensa.

Keywords: Law. Home Office. Comorbidities. Dismissal.

DATA DE RECEBIMENTO: 25/11/2021
DATA DE APROVAÇÃO: 21/11/2022

INTRODUÇÃO

A incidência da pandemia na atualidade demonstrou a necessidade de atualização dos moldes de trabalho, para manutenção da saúde e preservação da vida os trabalhadores que poderiam ser atingidos pela Covid-19 em decorrência dos critérios de idade ou comorbidade, nesse sentido, após o retorno das atividades laborais e início das vacinações surge uma questão importante o direito de recusa ao

trabalho presencial, pelos empregados que possuindo comorbidades querem permanecer no *home office* na pandemia.

O *home oficce* é uma modalidade de trabalho que permite que o empregado exerça as mesmas funções que exerceria na sede da empresa em sua casa, porém, o empregador precisa dar condições ao empregado para o exercício dessa atividade, pois, não são todos os funcionários que podem trabalhar nesse regime, destacam-se os serviços braçais e sobretudo os trabalhos classificados essenciais, nesse sentido, o empregado precisaria trabalhar predominantemente com computador e internet para realização de suas competências, o que diminui a quantidade de pessoas que podem de fato exercer o *home office* (SILVA, 2020).

O surgimento dessa migração para *home office* se deu em decorrência da pandemia do Covid-19, trata-se de uma doença que atinge o sistema respiratório humano causando falência do pulmão e consequente morte, e além de ser uma doença inicialmente sem tratamento e sem vacina, atingia predominantemente pessoas com comorbidades, idosos, obesos, hipertensivos e outros que fazem parte do quadro de pessoas com comorbidades segundo o Ministério da Saúde (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020).

Com o avanço das vacinas e o retorno parcial das atividades, diversas empresas passaram a retornar suas atividades nas sedes da empresa, porém surge uma questão importante de ser discutida o direito daqueles que possuem comorbidades e por conseguinte são considerados como pessoas em situação de risco, de permanecerem realizando suas atividades em home office, assim busca-se através deste trabalho responder ao seguinte questionamento: Existe legitimidade jurídica para manutenção do trabalho home office e recusa do funcionário para voltar ao trabalho presencial?

Através de uma pesquisa de revisão integrativa da literatura busca-se responder o questionamento. Tendo como objetivo analisar a legitimidade do direito de recusar ao trabalho presencial dos empregados que possuem comorbidades.

Para fundamentar o presente estudo utilizou-se o método de revisão integrativa bibliográfica de modo a discutir a legitimidade de recusa ao trabalho presencial por empregados com comorbidades durante o período da pandemia. Para validação da bibliografia utilizada as pesquisas foram realizadas nas seguintes bases de dados eletrônicas: SciELO (Scientific Eletronic Lirary Online), Google Acadêmico e outros repositórios e revistas jurídicas com cientificidade, para delimitação dos artigos

analisados foram utilizados os seguintes descritores: “Direito”; “Home Office”; “Risco do empreendimento”; “Dispensa”.

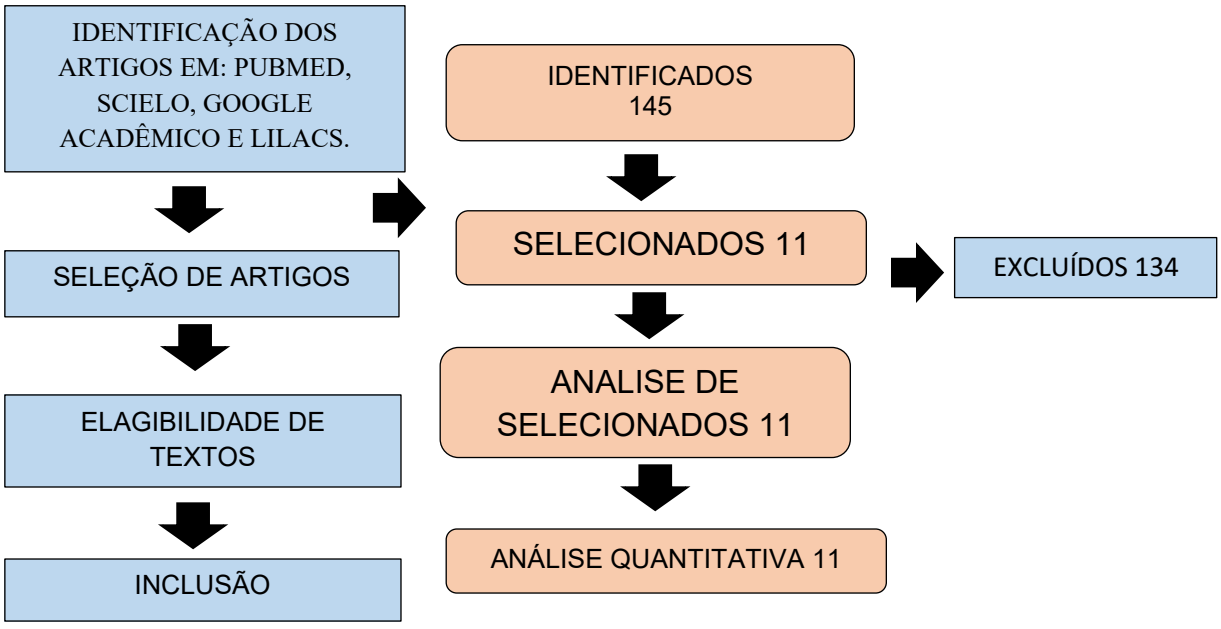
A partir desse conjunto de palavras-chave e para a busca dos artigos, através dos filtros das próprias bases de dados, estabeleceram-se os seguintes critérios de inclusão: artigos disponíveis na integra, em português e inglês, no período de 2019 a 2021 com acesso gratuito e que tivessem afinidade com a temática.

Estabeleceu-se ainda, os tipos de estudos aceitos revisão bibliográfica, sistemática, integrativa, relato de experiência, estudo transversal e foram excluídos os manuscritos repetidos ou duplicados fora do período definido para o estudo e sem adequação aos objetivos da pesquisa.

1 RESULTADOS

Identificaram-se no total 145 publicações, após aplicação dos critérios de inclusão, foram excluídas 134 estudos identificados por meio de pesquisas em outras fontes de dados, permanecendo 11 estudos e literaturas. Os resultados apresentados acima foram dispostos no Fluxograma 1.

Fluxograma 1: Fluxograma das etapas de inclusão e exclusão dos artigos.



Fonte: Elaboração do autor (2021).

Após a análise dos artigos foram selecionados 10 estudos produções para integrar este artigo de revisão. A Tabela 1 apresenta os textos escolhidos e sua distribuição por autoria, ano de publicação, título, revista e base de dados dos estudos selecionados.

Tabela 1: Estudos selecionados segundo autoria, ano de publicação, título, revista e base de dados dos estudos selecionados.

Autor/Ano	**Título**	**Revista**	**Base de dados**			
			Repositórios Institucionais	SciELO	G.A	Revistas Jurídicas
MESQUITA; MESQUISA (2020)	O direito de recusa do trabalhador fundado no direito natural de resistência em tempos de pandemia.	Revista Pensamento Jurídico				01
SILVA, (2020)	Reflexões acerca do trabalho home office ocasionado pela pandemia da Covid-19.	Humanidades & Tecnologia (FINOM)			01	
MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, (2020)	A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica.	Revista Valore		01		
GAURIAU, (2020)	Teletrabalho em tempos de Covid-19: um estudo comparado franco-brasileiro.	Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10° Região				01
SANTOS *et al*., (2020)	Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de Covid-19.	Revista Saúde Pública		01		
AMORIM JÚNIOR, (2020)	Princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador.	Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho			01	
LEITE, (2020)	A (in)esperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho.	Revista Psicologia e Sociedade			01	
LIZOTE *et al*., (2021)	Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office.	Revista Gestão Organizacional		01		
FERREIRA, (2021)	Desafios do home office na pandemia: construindo estratégias para a efetivação.	Instituto Federal de Santa Catarina	01			
MAZUCHELLI *et al*., (2021)	Discursos sobre os idosos, desigualdade social e os efeitos das medidas de distanciamento social em tempos de covid-19.	Revista Saúde e Sociedade		01		
BELMONTE; MARTINEZ e MARANHÃO (2020).	O Direito do Trabalho na crise da COVID-19	Editora / Revista JUSPovidm				01

Fonte: Elaboração dos autores (2021).

Assim, após a escolha dos artigos com aplicação dos critérios de inclusão e exclusão destaca-se a discussão teórica.

2 DISCUSSÃO TEÓRICA

2.1 A PANDEMIA NO BRASIL

A Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2 (Sars-Cov-2) denominada de coronavírus é transmitido por gotículas (saliva, espirros, tosse ou expectoração) na boca e no nariz. Essas gotículas podem ficar suspensas no ar ou se espalhar por contato pessoal, como apertar ou tocar as mãos, tocar em objetos e objetos contaminados. O período de incubação do coronavírus (o tempo desde a infecção humana até o aparecimento dos sintomas da doença) pode variar de 1 a 14 dias, mas geralmente fica em torno de 5 dias. Os sinais e sintomas mais comuns de Covid-19 são: febre, tosse seca, dispneia, fadiga, fadiga, dor de garganta, dor de cabeça, perda do olfato e paladar (MAZUCHELLI *et al*., 2021).

Destaca-se que em decorrência da sua alta taxa de transmissão na população, a doença é enfrentada atualmente em diversos países do mundo, levando a Organização Mundial da Saúde (OMS) a declarar o surto como uma emergência de saúde pública de importância internacional, o que foi posteriormente classificada como uma pandemia.

Ferreira (2021) nos diz que atualmente, o Covid-19 é um dos principais problemas de saúde pública do mundo. Essa situação tem levado muitos países a adotarem medidas restritivas mais rígidas, como o isolamento horizontal e o distanciamento social, com o objetivo de reduzir e disseminar o vírus.

Além dos impactos na saúde diversas outras áreas foram afetadas ou tiveram de se readequar durante a pandemia, dentre elas destaca-se o campo do direito do trabalho que teve de observar as relações de trabalho e sobretudo a migração do presencial ao *home office* como forma de preservação da vida humana (LIZZOTE *et al*., 2021).

Nesse sentido é importante destacar o direito de resistir as situações que possam colocar em risco a saúde do trabalhador e como essa questão é trabalhada na atualidade.

2.2 DOENÇAS PROFISSIONAIS

As doenças profissionais também são conhecidas como ergopatias, tecnopatias, idiopatias, doenças profissionais típicas, doenças profissionais verdadeiras ou tecnopatias propriamente ditas e definidas como as que “são produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade”.

Possuem no trabalho a sua causa única, eficiente, por sua própria natureza, ou seja, insalubridade. São doenças típicas de algumas atividades, peculiares a profissões e reconhecidas pela Previdência Social. Oliveira (1991) *apud* Brandão (2020). Theodoro Júnior (1987) *apud* Brandão (2020) assinala que “são conseqüências naturais de certas profissões desenvolvidas em condições *insalubres*, e que são adredemente relacionadas pelo próprio legislador”.

Hertz J. Costa (2003) *apud* Brandão (2020) diz serem as [...] afecções, perturbações funcionais, lesões agudas ou crônicas de que podem se vitimar os trabalhadores, por força da atividade, de um trabalho ou profissão, na manipulação de materiais empregados ou por influência das condições e processos especiais de industrialização, produzindo dano físico ou psíquico, que os incapacita para a atividade laboral.

São, em regra, causadas por agentes físicos, químicos, situacionais ou biológicos peculiares a determinadas funções e caracterizadas, como tais, na lei. Exemplifica-se com as afecções devidas às radiações ionizantes, para os trabalhadores que executam tarefas sob a ação dos raios X; enfermidades pulmonares originadas da inalação habitual de partículas em suspensão, intoxicações provocada pelo contato (PEDROTTI, 1998 *apud* Brandão, 2020).

Nessas condições, há que se falar na COVID-19 como doença ocupacional / profissional, pois há atividades em que esteja presente de maneira específica, sendo de risco a saúde e vida do trabalhador expor-se a enfermidade com risco vital a estes.

2.3 DOENÇAS DE CAUSAS DO TRABALHO E COMORBIDADES DO TRABALHADOR

As doenças do trabalho, por sua vez, são “aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionam diretamente”. Monteiro (1998) *apud* Brandão (2020) são chamadas de mesopatias, moléstias profissionais atípicas, doenças indiretamente profissionais, doenças das condições de trabalho, enfermidades profissionais indiretas, enfermidades profissionais impropriamente tidas como tais ou doenças do meio. Não decorrem diretamente da atividade laborativa, mas são adquiridas em razão das condições em que o trabalho é realizado (pneumopatias, tuberculose, bronquites, sinusites (OLIVEIRA, 1991 *apud* Brandão, 2020).

Já as comorbidades não possuem no trabalho a sua causa única ou exclusiva, mas assim são classificadas porque o ambiente de trabalho é o fator que põe a causa mórbida em condições de produzir lesões e doenças incapacitantes. Por Martinez (2003) *apud* Brandão (2020), sabe-se a Hipertensão Arterial, Diabetes Melittos 2, doenças renais crônicas, doenças hepáticas crônicas, cardiopatias crônicas, complicações respiratórias, síndromes respiratórias laborais, estas alcançam trabalhadores com ou sem qualificação profissional e são próprias das rotinas, hábitos diários e continuidades de atividades em empresas que exploram a mesma atividade econômica e necessariamente fazem parte do trabalhador, estabelecem uma vinculação de natureza objetiva, sendo de risco vital.

Não se caracterizam pelo fato de serem próprias de determinadas atividades, mas são consideradas como acidentes do trabalho em virtude da equiparação feita pela lei. São as que decorrem, normalmente, das condições em que o trabalho é executado, determinantes de sua eclosão ou do agravamento da saúde do empregado.

Convém registrar por Brandão (2020) que o art. 20, I, da Lei n. 8.213/91 atribui a natureza ocupacional das doenças (sejam profissionais ou do trabalho) quando causadas pelos agentes patogênicos ou fatores de risco, bem como se se tratarem de doenças infecciosas e parasitárias. O citado artigo 29 da MP 927/2020 contempla a possibilidade de a COVID-19 vir a ser caracterizada como doença do trabalho,

sobretudo em virtude das condições em que o labor é executado, o que dependerá de prova a cargo do empregado.

Cabe mencionar, nesse aspecto, a presunção quanto ao nexo causal especificada no artigo 21- A da citada Lei, na hipótese em que se encontre presente o denominado Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, que resulta da relação estatística entre a enfermidade e a atividade econômica empresarial, aferida mediante a associação entre os códigos da Classificação Internacional de Doenças – CID e da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE.

As elevadas taxas de incidência da doença servirão de parâmetro para a constatação do nexo causal ou concausal, estabelecer-se a presunção em favor do empregado quanto à origem ocupacional e a consequente inversão do ônus da prova, pois nenhuma das regras mencionadas foi alterada pela mencionada MP, que apenas e tão somente fixou a presunção geral quanto ao rompimento do nexo causal, sem adentrar na análise de situações específicas.

Acrescente-se a e esse intrincado cenário jurídico a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade objetiva, tese consagrada, há muito, na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho e ratificada, há pouco, pelo plenário do STF, ao julgar, em 12 de março do ano em curso, o RE nº 828.040, Relator Ministro Alexandre de Moraes, e firmar a seguinte tese em repercussão geral (acórdão ainda não publicado) (VITAL, 2020 *apud* Brandão, 2020).

Portanto, para as pessoas que atuam diretamente no combate à pandemia, na “linha de frente” como popularmente se diz, a exposição ao risco torna-se habitual e, nesse aspecto, atrai a regra prevista no parágrafo único do Código Civil, a consequente responsabilidade objetiva do empregador e dispensa o empregado da prova de nexo causal; é suficiente demonstrar o trabalho e o local onde é realizado.

Profissionais que atuam diretamente com indivíduos / pacientes portadores de vírus podem vir a se contaminar no manuseio de materiais colhidos e manuseados dos pacientes ou ao lidar com pessoas doentes.

2.4 SURGIMENTO DE “NOVAS FORMAS DE TRABALHO”

Nesse confuso contexto, algumas modalidades de trabalho, que antes ocupavam um lugar secundário e exporádico em nossa sociedade apareceram como solução para muitos problemas. É o que observamos acontecer com o teletrabalho,

com o trabalho remoto, com o *home office* e com a prestação de serviços por meio de plataformas digitais (FARIA; VALVERDE, 2020).

É sabido que o trabalho em casa não é uma novidade. Entretanto, de fato, no Brasil, o trabalho realizado à distância por meio de tecnologias da informação e comunicação não tem tanto tempo de existência. Parece existir certo consenso histórico no sentido de que o incremento da telemática pelas empresas ocorrera a partir da crise do capitalismo sofrida na década de 1970.

Na crise desencadeada pelo Novo Coronavírus, como já mencionado, diante da ausência de cura ou vacina para o vírus, a principal forma pensada para contê-lo consiste no distanciamento social. A semelhança com os exemplos acima é cristalina: sem poder sair de casa, os empregados não podem se deslocar até o trabalho, evitando as aglomerações nos transportes e dentro dos estabelecimentos empresariais (FARIA; VALVERDE, 2020).

Para não paralisar as operações, a melhor solução que vem sendo adotada, nesse contexto atual, pelas empresas é o teletrabalho. Isso fica evidente com a Medida Provisória n. 927/2020, que em seu artigo 3º, ao listar as medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, coloca já em seu inciso I, o teletrabalho, seguido dos artigos 4º e 5º, que apresentam regras mais flexíveis que as previstas na Consolidação das Leis do Trabalho10 para a adoção da modalidade do teletrabalho.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio da Nota Técnica n. 6, publicada em 22 de março de 2020, item IV, expressou seu posicionamento no sentido da priorização do teletrabalho, como principal medida de enfrentamento trabalhista.

Faria e Valverde (2020) nos diz que o claro incentivo ao teletrabalho não foi por acaso, esta modalidade de trabalho apresenta-se como grande aliada da quarentena e da contenção da garantida crise econômica que decorreria da paralisação total de todas as empresas no mundo.

O que se pretende enfatizar neste capítulo, no entanto, vai além da importância do trabalho remoto no contexto atual. O objetivo, aqui, consiste em demonstrar que este não precisa ser um aliado exclusivo das crises, apesar de ganhar um destaque ímpar nesses momentos.

O teletrabalho já era uma realidade no Brasil muito antes de sua regulamentação, que ocorreu com a chamada Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17). Apesar de não existirem dados e números oficiais de órgãos ligados à Administração

Pública sobre o tema, algumas evidências são capazes de reforçar essa afirmação, por exemplo, o fato de a SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) ter sido criada em 1999, bem como o fato de ser possível encontrar no Tribunal Superior do Trabalho julgados envolvendo discussões acerca de questões relacionadas a *home office* pretéritos à regulamentação (SOBRATT, 2018).

Faria e Valverde (2020) declaram em relação ao objetivo que as empresas declararam ter com a adoção do *home office*, 70% delas responderam que buscavam com isso melhorar a vida dos colaboradores, 63% faziam isso pensando na mobilidade urbana (redução de veículos nas ruas, tempos no trânsito, etc), 47% tem o *home office* como um benefício concedido para os empregados, 47% o fazem buscando atração e retenção de talentos, 36% pretendem com isso a redução de despesas com espaço físico e correlatas, 33% buscam no teletrabalho um aumento na produtividade, 24% acreditam que esta modalidade reduz o *turnover* e o absenteísmo, 19% objetivam colaborar com o meio ambiente reduzindo congestionamentos e poluição na região (SOBRATT,2018 *apud* FARIA; VALVERDE, 2020).

Os dados acima revelam que muitas empresas já enxergavam múltiplas benesses relacionadas ao trabalho remoto. Portanto, a utilização do teletrabalho como medida de enfrentamento da crise atual, decorrente do alto potencial de contaminação pelo Covid-19, vem para reforçar as vantagens dessa modalidade de forma de prestação de serviços.

Destarte sabe-se que o teletrabalho não é para todos, nem todas as pessoas conseguem apresentar alta produtividade quando laboram remotamente, sendo certo, ainda, que nem todas as atividades são compatíveis com essa modalidade. Em tempos normais, a empresa deve promover testes de perfis e de performance para saber quem poderá trabalhar de casa, além de promover cursos e treinamentos sobre ergonomia, produtividade, etc.

Todavia, com o Covid-19, muitos empregadores foram surpreendidos e tiveramque, de uma hora para outra, colocar todos (ou quase todos) os seus colaboradores em teletrabalho. Isso, naturalmente, irá acelerar a implementação e aprimoramento do uso das tecnologias pelas empresas. Mas não é só.

Todas essas reflexões apontam para o fato de que o trabalho remoto responde bem às novas tendências do Direito do Trabalho. Portanto, a crise atual pode ter como possível legado o incremento dessa modalidade de labor pelas

empresas, não só porque ela se revela como uma forte medida de enfrentamento em contextos de calamidade, mas porque apresenta inúmeras vantagens, as quais poderão ser exploradas em tempos de normalidade (FARIA E VALVERDE (2020).

3 NORMAS REGULAMENTADORAS E SAÚDE DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS

O Brasil é um dos recordistas mundiais em acidentes de trabalho. Em flagrante paradoxo a esses dados, constata-se que o nosso país contém uma das legislações mais avançadas e pormenorizadas em matéria de saúde do trabalhador (DALLEGRAVE NETO, 2020).

Logo, é possível asseverar que o problema brasileiro não é normativo, mas proveniente da cultura empresarial, mercantil e imediatista que resiste à ideia de prevenção de acidentes. A infortunística é tratada com menoscabo por parte de boa parte dos operadores jurídicos. Conforme assinalou o Min. Orozimbo Nonato, em decisão histórica do STF proferida em 1949, a lógica deve ser outra: “É dever do empregador zelar pela segurança, saúde e higiene de seus empregados com a diligência que costuma ter com a própria integridade física e psíquica.” (STF, RE n. 10.391, Rel. Min. Orozimbo Nonato, DJ 18.8.1949, p. 2.484).

Dallegrave Neto (2020) expõe que apesar de já ter adotado uma Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), o Brasil ainda não ratificou a Convenção n. 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a adoção de medidas mais efetivas para a preservação de segurança e saúde. No entanto, a Convenção n. 155 da OIT que trata da segurança, saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, foi aprovada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 2/1992), cujo art. 4º, determina que a política estatal seja direcionada para “*prevenir* os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho”, observam Tereza e Daniel Gemignani *apud* Dallegrave Neto (2020).

A Convenção n. 161 da OIT, também aprovada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 86/1989), caminha em igual sentido, ao orientar, em seu art. 1º, sobre as *funções essencialmente preventivas* e os requisitos manter um ambiente “seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho” (DALLEGRAVE NETO, 2020).

Para que seja garantido um meio ambiente de trabalho sadio, seguro e equilibrado, os entes públicos devem cumprir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em Lei, independentemente do regime jurídico e da categoria profissional de seus trabalhadores.

Dentre as obrigações legais que os entes públicos devem seguir para a promoção, prevenção e efetiva proteção de um meio ambiente hígido e seguro para o conjunto de seus trabalhadores, que abrangem de servidores até empregados e terceirizados, estão a implementação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (DALLEGRAVE NETO, 2020).

Antes de se adentrar na repercussão jurídica da Covid-19, doença causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2), importa relembrar que para uma empresa ser condenada ao pagamento de indenização acidentária serão necessários três elementos: o dano (material ou moral) a culpa (negligência do empregador) e o nexo que liga os dois primeiros.

O trinômio se aplica tanto para os danos decorrentes de acidente do trabalho como aqueles oriundos de doenças ocupacionais. Há também os casos de responsabilidade sem culpa, quando o dano do empregado for proveniente de uma atividade normal de risco (a exemplo do serviço de *motoboys*), conforme dispõe o parágrafo único do art. 927, do Código Civil.

O Plenário do STF decidiu, em 5/9/2019, o RE 828040, com repercussão geral, que é constitucional a imputação de responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividade de risco. Aborda se com maior destaque a questão da importância do uso de EPIs, observância das normas de saúde e segurança e do treinamento dos trabalhadores para fazer uso de tais informações e ferramentas.

Qualquer hesitação da empresa pode levá-la a uma condenação judicial. Logo, no assunto prevenção todo cuidado é pouco:

> Dano moral. Doença do ocupacional. Segundo o tribunal de origem, o reclamante adquiriu lesão no ombro direito em decorrência das atividades laborais executadas na reclamada, a qual lhe causou incapacidade laborativa parcial, multifuncional e permanente, no percentual de 20%, em razão da omissão e da negligência patronal, que não cumpriu o preconizado no art. 183 da CLT e na nr 17, porquanto não disponibilizou treinamento para o exercício da função e

> a realização de ginástica laboral e sequer juntou os documentos obrigatórios relativos ao levantamento ambiental dos riscos ergonômicos, sendo o dano moral decorrente desses fatos. (TST; ARR 1000953-71.2016.5.02.0432; Oitava Turma; DEJT 09/08/2019; Pág. 4643).

Temos também para base a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) suspendeu em decisão liminar a eficácia de dois artigos da *Medida Provisória 927/2020*, que autoriza empregadores a utilizar medidas excepcionais para tentar manter o vínculo trabalhista de seus funcionários durante a pandemia do novo coronavírus. E segundo a decisão da Corte, ficam sem validade o artigo 29, que não considerava doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores por covid-19. A suspensão tem caráter temporário.

É uma vitória, pois retira o ônus do trabalhador em comprovar que a infecção por coronavírus foi ocupacional, o que seria inviável na prática, visto que ninguém consegue comprovar o momento exato da infecção. Também mantém plena competência fiscalizatória dos auditores do trabalho, que são ainda mais importantes nesse momento de pandemia.

3.1 PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO

Nos casos de doença ocupacional, a culpa patronal também se caracteriza pelo simples descumprimento do dever de prevenção, ou da violação de normas de higiene, medicina e segurança do trabalho. O dever geral de cautela subdivide-se em prevenção e precaução. O primeiro encontra-se expresso em Norma Regulamentadora com força normativa. Trata-se da NR-1.7: “Cabe ao empregador: I — prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho”.

Quanto ao *Princípio da Precaução*, encontra-se consolidado e erigido no art. 15 da Declaração do Rio de Janeiro, ECO-RIO 1992, Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (DALLEGRAVE NETO (2020).

> De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com 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 económicamente viáveis para prevenir a degradação do meio ambiente.

Assim, presente o perigo de dano grave ou irreversível, a atividade ou substância há que ser evitada, ou rigorosamente controlada. Em caso de dúvida ou incerteza, também se deve agir prevenindo10. Interessante é a distinção doutrinária entre os *princípios da prevenção* e *da precaução*.

Dallegrave Neto (2020) expõe que primeiro, previne-se porque há certeza do dano e conhecimento científico das consequências maléficas. No segundo, o da precaução, previne-se porque não se sabe quais são as consequências maléficas da substância ou do empreendimento; assim, por haver temerosa incerteza científica, deve-se existir a cautela. Marcelo Abelha Rodrigues esclarece que, enquanto a prevenção relaciona-se com "a adoção de medidas que corrijam ou evitem danos previsíveis, a precaução também age prevenindo, mas antes disso, evita-se o próprio risco ainda imprevisto".

O princípio da precaução é amplamente aceito no âmbito científico e deve ser aplicado aos empregadores em relação ao meio ambiente de trabalho. Exegese do art. 225 da Carta Constitucional, que assegura a todo cidadão o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, aqui incluído o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CF).

Ambos os princípios (prevenção e precaução) decorrem do dever geral de cautela que se espera do empregador quando se trata de saúde do trabalhador: um comportamento diligente que exceda aquele praticado pelo homem-médio, máxime porque aobservância do cumprimento da legislação, e do dever de prevenção, constituem obrigações previstas em leis:

> Destaquem-se os seguintes trechos do precedente da SbDI-1 de lavra do ilustre relator Aloysio Corrêa da Veiga As atuais preocupações reveladas pela sociedade, no que tange às questões correlatas ao meio ambiente, às condições de trabalho, à responsabilidade social, aos valores éticos e morais, bem como a dignidade da pessoa humana, exigem do empregador estrita observância do princípio da precaução. Este princípio informa que quando houver ameaça de danos ao meio ambiente seguro e sadio do trabalho, a ausência de absoluta certeza não deve ser utilizada como meio para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir o dano. Mister, portanto, a adoção de critérios de prudência e vigilância a fim de evitar o dano, ainda que potencial, notadamente quando se observa as adversidades do ambiente em que o reclamante laborava. [destacado] (E-RR. 65300-32.2005.5.15.0052, DEJT 14/03/2014).

Nesse contexto, constatado que o infortúnio decorreu de fato indubitavelmente ligado ao risco da atividade, em afronta aos princípios da dignidade

da pessoa humana, da precaução e do dever geral de cautela que faz parte do chamado patamar mínimo civilizatório, não há óbice para que seja reconhecida a responsabilidade objetiva das empregadoras. (TST; RR 0001460-95.2012.5.15.0054; Segunda Turma; Relª Min. Maria Helena Mallmann; DEJT 18/10/2019; Pág. 2502)

Na configuração da culpa patronal não está em jogo a conduta odiosa ou moralmente reprovável do sujeito (concepção subjetivista), mas o simples descumprimento de obrigações contratuais e legais, ou do dever de prevenção do acidente. Nesse sentido, Anderson Schreiber *apud* Dallegrave Neto (2020), esclarece:

> O agente não é mais tido em culpa por ter agido de forma reprovável no sentido moral, mas simplesmente por ter deixado de empregar a diligência social média, ainda que por sua capacidade se encontre aquém deste patamar. Em outras palavras, o indivíduo pode ser considerado culpado ainda que 'tenha feito o seu melhor para evitar o dano (SCHREIBER, 2007 *apud* DALLEGRAVE Neto, 2020).

Nessa esteira, ao julgador cabe efetivar todas as regras de prevenção das NRs, seja para reduzir os altos índices de acidentes, seja para cumprir a Constituição Federal.

4 MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS

A Portaria 188, de 03 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, considerando a declaração de emergência em saúde pública de importância internacional pela Organização Mundial da Saúde, em 30 de janeiro de 2020, declarou emergência em saúde pública de importância nacional em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV).

A Lei 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, com entrada em vigor na data de sua publicação, ocorrida em 07.02.2020, dispõe sobre as medidas que podem ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 (GARCIA, 2020).

A Portaria 356, de 11 de março de 2020, do Ministério da Saúde, regulamenta o disposto na Lei 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional em decorrência da infecção humana pelo coronavírus (COVID-19). Frise-se que as

medidas estabelecidas no referido diploma legal objetivam a proteção da coletividade (art. 1º, § 1º, da Lei 13.979/2020).

Destarte Garcia (2020), descreve sob orientações gerais para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, podem ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas: I - isolamento; II - quarentena; III - determinação de realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas e tratamentos médicos específicos.

Para fins do disposto na Lei 13.979/2020, considera-se *isolamento* a separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus (art. 2º, inciso I).

O encerramento da emergência de saúde pública de importância nacional está condicionado à avaliação de risco realizada pela Secretaria de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde (art. 12, parágrafo único, da Portaria 356/2020 do Ministério da Saúde).

5 NULIDADE DO ATO DEMISSIONAL - EMPREGADO ACOMETIDO DE DOENÇA GRAVE - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E ARBITRÁRIA

A Constituição da República e 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias em face de decisão por meio da qual se determinou a reintegração no emprego de empregado portador de doença grave - neoplasia nodular epitelioide, porquanto tais normas não outorgam permissão ao empregador para proceder a dispensa discriminatória e arbitrária de empregado portador de doença grave. Ao contrário, o legislador constituinte assegurou o direito à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária (FILHO, 2020).

A dispensa imotivada de empregado portador de doença grave autoriza presumir, em tese, seu caráter discriminatório e arbitrário, incumbindo ao empregador produzir prova da existência de outros motivos lícitos para a prática do ato, o que não ocorreu no caso em exame.

A circunstância de o sistema jurídico pátrio não contemplar a garantia provisória no emprego em tais hipóteses não impede o julgador de valer-se da

prerrogativa consagrada no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho para aplicar à espécie os princípios gerais do Direito, notadamente os princípios constitucionais assecuratórios do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e a não discriminação, insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, cabeça e XLI, 170 e 193 da Constituição da República, além da previsão contida nos artigos 5º, cabeça e 7º, I, da Lei Magna, que vedam a despedida arbitrária (GARCIA, 2020).

Entendimento consentâneo com a normativa internacional, especialmente a Convenção n.º 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (ratificada pelo Brasil em 26.11.1965 e promulgada mediante o Decreto n.º 62.150, de 19.01.1968). 4. Frise-se, ademais, que a jurisprudência predominante no âmbito deste Tribunal Superior respalda tal entendimento, ao presumir arbitrária e discriminatória a demissão de empregado portador de moléstia grave (HIV/AIDS). 5. Recurso de revista de que não se conhece. RR 119500-97.2002.5.09.0007, 1ªT - Min. Lelio Bentes Corrêa DEJT 23.03.2012/J-03.08.2011 - Decisão unânime.

Filho (2020) assevera que não é demais ressaltar que nesse julgamento unânime de 2011, o Ministro Lélio Bentes reconheceu a um paciente acometido de neoplasia nodular epitelioide o direito à reintegração, por considerar ter sido a sua dispensa arbitrária e discriminatória.

Tendo ele sido relacionado como um dos precedentes que fundamentou a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, a consequência natural e lógica é reconhecer que esta e outras formas de neoplasias malignas, doenças que embora não suscitem preconceito, geram estigmas mencionados no verbete e a dispensa dos trabalhadores eventualmente acometidos por elas deve ser presumida discriminatória e permitir a reintegração da vítima.

Ainda não se sabe ao certo como o judiciário reagirá a possíveis alegações de dispensa discriminatória em razão da contaminação pelo COVID 19, mas se há algo certo é de que a doença em questão já tem gerado muitos questionamentos sobre o tema. Em 27 de fevereiro do corrente ano, a Organização das Nações Unidas pediu que o mundo combata discriminação relacionada ao coronavírus.

6 PANORAMA DAS ALTERAÇÕES TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

A pandemia da covid-19, doença causada pelo coronavírus da espécie SARS-CoV-2, provocou, em curtíssimo intervalo de tempo, profundas alterações sociais e econômicas por todo o mundo. Ao longo do período de desenvolvimento de estratégias de enfrentamento da emergência de saúde pública, o Direito do Trabalho tem sido, sem dúvidas, uma das áreas mais dramaticamente afetadas em dezenas de países (PAMPLONA FILHO; FERNANDEZ, 2020).

Diante da profusão legislativa observada entre os meses de março e abril de 2020, este trabalho destina-se a apresentar ao público um panorama geral das alterações concernentes à seara juslaboralista no Brasil. Conquanto sejam variadas as questões polêmicas envolvendo cada uma das recentes modificações legislativas, a pretensão dos autores, neste espaço, é exclusivamente oferecer ao leitor uma visão ampla da evolução da legislação de crise e do seu conteúdo.

Pamplona Filho e Fernandez (2020) demonstra que o adequado desempenho da tarefa proposta exige, em um primeiro momento, a análise de uma espécie legislativa que, a despeito de não abordar matéria trabalhista, é indispensável para a compreensão do atual cenário normativo: o Decreto Legislativo nº 6/20, que reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública.

6.1 O DECRETO LEGISLATIVO N.º 06/20

Diversamente do estado de defesa e do estado de sítio, o estado de calamidade pública não está previsto na Constituição Federal. A figura jurídica encontra-se regulada no art. 65 da Lei Complementar n.º 101/00 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

Pela gravidade da situação da pandemia conduziu à decretação de estado de calamidade pelas Assembleias Legislativas de inúmeros Estados e Municípios. Interessa-nos, porém, de maneira mais próxima, a situação jurídica da União, já que, como se sabe, a competência legislativa em matéria trabalhista é reservada à esfera federal (CF/88, art. 22, I).

Por intermédio do Decreto Legislativo n.º 6/20, o Congresso Nacional reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública, fixando sua duração até 31 de dezembro de 2020. É importante observar que, *a priori*, todos os atos normativos

editados em razão da pandemia da covid-19 consideram como referência temporal para sua incidência (e aplicação das respectivas medidas) o período determinado no Decreto Legislativo. O primeiro dos diplomas merecedores de especial atenção é a Lei n.º 13.979/20.

6.2 A LEI N.º 13.979/20

A Lei n.º 13.979/20 estabelece medidas gerais para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do vírus SARS-CoV-2. Em consonância com seu propósito de regulamentação geral, o diploma veiculou dois conceitos essenciais no período da pandemia da covid-19, esclarecendo a distinção entre isolamento e quarentena, essa se dirige a pessoas *suspeitas* de contaminação, ao passo que aquele se destina a pessoas contaminadas ou doentes.

Assim, o isolamento consiste na "*separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus*".

Também em sua vez, a quarentena é a "*restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus*" (art. 2º).

O art. 3º da Lei n.º 13.979/2020 prevê uma série de medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, a exemplo da adoção dos já citados isolamento e quarentena, da determinação compulsória de exames, testes e tratamentos, bem como da restrição ao trânsito interno e à entrada e saída do país. Em seu § 3º, fixa-se que "*será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo*".

Nessa ordem de ideias, não será o receio quanto a eventual possibilidade de contaminação o elemento autorizador da ausência ao serviço. A justificativa para a falta apenas estará presente no caso de encontrar-se o trabalhador sujeito a alguma das medidas arroladas no art. 3º da legislação em comento.

Em casos de locais de trabalho com potencial de exposição ao vírus, havendo recalcitrância do empregador em relação ao fornecimento de EPI's adequados e à adoção de providências para preservação da saúde dos trabalhadores (em razão, por exemplo, da inobservância de lei municipal que determine a utilização de máscaras), pode-se cogitar da recusa da prestação de serviços pelo obreiro, não por um receio abstrato de contaminação, mas pela concreta exposição a risco acentuado, em consonância com o art. 13 da Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho.

Interessa-nos, agora, avançar à sucessão de Medidas Provisórias específicas acerca do Direito do Trabalho no período do estado de calamidade pública, principiando pela MP nº 927/20.

6.3 A MEDIDA PROVISÓRIA N.º 927/20

A Medida Provisória nº 927/20 prevê uma série de medidas que, em regra, podem ser estabelecidas unilateralmente pelo empregador, reconhecendo em seu favor amplos contornos ao *jus variandi* durante o estado de calamidade. Além disso, declara que, para fins trabalhistas, este constitui-se em hipótese de força maior, nos termos do art. 501 da CLT.

O art. 2º da MP consagra ainda a polêmica possibilidade de prevalência da negociação individual sobre a legislação e as normas coletivas, respeitados os limites constitucionais. Medida assemelhada foi adotada na Reforma de 2017, mas apenas em relação ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superir a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (CLT, art. 444, parágrafo único.

A primeira medida prevista na MP nº 927/20 é o teletrabalho. De acordo com seu art. 4º, o empregador poderá, a seu critério, "*alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho*".

A providência é aplicável inclusive em relação a aprendizes e estagiários. A modificação deve ser comunicada ao trabalhador com antecedência mínima de 48 horas, por meio eletrônico ou por escrito. A regulamentação quanto à

responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos e infraestrutura para a prestação de serviços e ao reembolso de despesas arcadas pelo trabalhador deverá constar de contrato escrito, celebrado previamente ou no prazo de 30 dias, contados da alteração do regime de trabalho.

Se o trabalhador não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessários, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato, bem como pagar por serviços de infraestrutura, sem caracterização de natureza salarial de tais parcelas. Não sendo possível o oferecimento dos equipamentos em comodato, considerar-se-á que o trabalhador se encontra à disposição do empregador, sendo normalmente computada a sua jornada (Pamplona Filho; Fernandez (2020).

O art. 7º MP autoriza a celebração de acordo individual para redução proporcional da jornada e do salário por até 90 dias. A redução poderá ser pactuada nos percentuais de 25%, 50% e 70%. É possível, ainda, a adoção da redução proporcional por intermédio de diploma coletivo, caso em que os percentuais poderão ser distintos.

A suspensão contratual deve ser levada a sério. Se houver prestação de serviços durante o período, ainda que por teletrabalho, sua pactuação será descaracterizada e o empregador será responsável pelo pagamento da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período.

Para Pamplona Filho; Fernandez (2020) o trabalhador sobe condições variadas que houver pactuado a redução da jornada e salário ou a suspensão contratual será beneficiado por garantia provisória de emprego, que perdurará durante a redução ou suspensão e, após sua cessação, por período equivalente àquele acordado para a duração da medida.

A disciplina normativa do Benefício de Emergência foi detalhada na Portaria n.º 10.486/20. Uma de suas regras merece destaque: o Benefício não será devido àquele que tiver o contrato de trabalho celebrado após a data de entrada em vigor da Medida Provisória 936/20. A previsão é polêmica e claramente inova ao restringir em nível infraconstitucional o rol de destinatários da parcela (Pamplona Filho; Fernandez (2020).

Por fim, registre-se que o Plenário do Supremo Tribunal Federal reconheceu, em juízo de cognição sumária a constitucionalidade da MP n.º 936/20, ao apreciar, em 17/04/20, o pedido de medida liminar formulado na ADI n.º 6.363, cassando

decisão do Ministro Ricardo Lewandowski, que exigia a negociação coletiva para convalidação do acordo individual.

6.4 A MEDIDA PROVISÓRIA N.º 946/20

Por intermédio da Medida Provisória n.º 946/2020, o Executivo federal extinguiu o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar nº 26/75, promovendo o remanejamento dos seus recursos, estimados em mais de R$ 21 bilhões, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, disciplinado pela Lei n.º 8.036/90.

O ato normativo preserva o patrimônio acumulado nas contas individuais dos participantes do Fundo PIS-Pasep, prevendo ainda que o agente operador do FGTS definirá os procedimentos operacionais para a transferência das suas informações cadastrais e financeiras. Assegura, também, em relação aos valores transferidos, a utilização dos critérios de remuneração aplicáveis às contas vinculadas do FGTS. A Medida Provisória prevê, ademais, a livre movimentação do patrimônio transferido, nos termos já consagrados na Lei Complementar nº 26/75.

Trata-se de providência destinada a assegurar maior liquidez ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que vem sendo utilizado, nos últimos anos, como verdadeira complementação de renda dos trabalhadores, especialmente em momentos de crise econômica.

Sob essa perspectiva e considerando o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 06/2020 e seus graves efeitos sociais, é salutar a adoção de medidas que concorram para o equilíbrio financeiro do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, tendo em vista as relevantes políticas públicas por ele financiadas.

Quanto aos aspectos jurídicos da Medida Provisória n.º 946/2020, dois pontos devem ser objeto de atenção: a) a possibilidade ou não de extinção do Fundo PIS-Pasep por Medida Provisória; b) a ocorrência ou não de efeitos deletérios sobre direitos sociais em decorrência da adoção da medida.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 239, estabeleceu duas distintas providências em relação ao Programa de Integração Social e ao Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público: a) a consolidação e preservação dos valores arrecadados entre 1971 e outubro de 1988, que seriam liberados apenas nas hipóteses de saque previstas nas leis anteriormente mencionadas (exceto em relação

ao saque por motivo de casamento, modalidade extinta com o advento da Carta de 1988) (art. 239, § 2º); b) a destinação dos valores das contribuições doravante arrecadadas para financiamento do programa do seguro-desemprego, do abono do PIS e de outras ações da previdência social (art. 239, *caput* e § 3º).

6.5 GARANTIAS PROVISÓRIAS DE EMPREGO INSTITUÍDAS DURANTE O PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Como já ressaltado, diferente do que ocorreu noutros países, no Brasil não se suspendeu toda e qualquer dispensa durante o período de distanciamento social determinado pelo governo. Foram estabelecidas, contudo, duas modalidades de garantia provisória de emprego, cada uma com seu requisito e fundamento próprio.

A primeira consta da Medida Provisória 927 que reconheceu a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

A proteção ao empregado durará todo o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho e se estenderá por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho.

O empregador que não respeitar a determinação e a dispensa sem justa causa do empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda sujeitar-se-á ao pagamento das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor e de uma indenização no valor de cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.

Destarte na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento, a setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento e a cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, caso a redução de jornada de trabalho e de salário tenha sido estabelecida em

percentual superior a setenta por cento ou em caso de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Como acontece em todas as situações de estabilidade e de garantia provisória de emprego, a medida não impede o pedido de demissão, nem tampouco a dispensa por justa causa do empregado. A segunda garantia provisória de emprego criada durante o estado de calamidade decretado pelo governo através da Medida Provisória n.º 944 tutela os empregados das empresas que apresentaram receita bruta superior a R$ 360.000,00.

Tem-se também o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, que garante uma linha de crédito específica para financiar a totalidade de sua folha de pagamento do contratante, pelo período de dois meses, limitadas ao valor equivalente a até duas vezes o salário-mínimo por empregado.

Entre as exigências para a liberação desse crédito está o compromisso de não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito. Com isso, todos os empregados da empresa em questão restarão protegidos contra a dispensa sem justa causa (FILHO, 2020).

7 A QUESTÃO DA RECUSA AO TRABALHO PRESENCIAL DOS TRABALHADORES COM COMORBIDADES

O STF (Supremo Tribunal Federal) julgou que, apesar de a vacinação não ser obrigatória, ela poderá implicar em punições para aqueles que se recusarem a tomar a vacina**.** A decisão foi tomada no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 6586 e 6587) e de um Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 1267879) que tratavam da vacinação contra a covid-19 e do direito de recusar a imunização em razão de convicções pessoais.

Para a advogada Ana Gabriela Primon, sócia da Granadeiro Guimarães Advogados, a questão permanece sendo uma polêmica no Direito do Trabalho pois confronta a liberdade do indivíduo e o princípio da legalidade (pelo qual ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo em senão em virtude de lei) à questão da

saúde pública e do dever legal do empregador de manter um ambiente de trabalho saudável.

> “Continua havendo uma divergência do campo teórico das liberdades individuais, mas o Direito não pode estar descolado do conceito social. Diante da maior crise sanitária dos últimos tempos, há a possibilidade de a empresa exigir que o empregado apresente o comprovante de vacinação, desde que ele já esteja contemplado no calendário da campanha, seja por idade, seja por comorbidade”, diz.
> É dever legal do empregador priorizar o direito à vida e à saúde coletiva em detrimento das liberdades individuais, ou seja, o indivíduo tem o direito de se recusar a se vacinar, mas não tem o direito de colocar em risco as pessoas que trabalham no mesmo ambiente que ele por causa de uma recusa injustificada. A consequência poderá ser a demissão por justa causa, ou seja, sem direito à indenização (ANA GABRIELA PRIMON, 2021).

8 O DIREITO DE RESISTIR AS SITUAÇÕES QUE COLOQUEM EM RISCO A SAÚDE DO TRABALHADOR

O direito de resistir ou de recusa é conhecido na doutrina por possibilitar ao trabalhador que avalie as condições que podem submeter sua saúde a um risco iminente, sobretudo no período de pandemia esse direito começa a ser suscitado pelos trabalhadores com comorbidades, nesse sentido é importante apresentar quais as leis fundamentam esse direito e se existe a possibilidade de recusa a volta ao trabalho presencial (LEITE, 2020).

Destaca-se a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7°, XXII dispõe que:

> 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 *apud* LEITE, 2020).

No momento que as medidas de isolamento se implementam, inicia-se a pressão dos empregadores para as soluções jurídicas e legais quanto aos impactos

das medidas de exceção nos contratos de trabalho em curso. Consideram que a suspensão das atividades empresariais resulta na impossibilidade de entrada de recursos para a manutenção da própria atividade empresarial.

Há que considerar que na informação do SEBRAE de 2018, 98% dos pequenos e médios negócios movimentam a economia paulista. 50% dos empregos formais estão nestas empresas localizadas no Estado de São Paulo. O número dos pequenos negócios empresariais no Brasil equivale a 37%, *i.e,* 6,4 milhões. As Micro de Pequenas Empresas respondem por 52% dos trabalhadores com empregos formais.

Leite (2020) descreve em trabalho que em 2019 registrou-se a existência de mais de 8 milhões de microempreendedores, o que representa um crescimento de 120% em cinco anos. Não obstante o número de desempregados, neste mesmo ano, girava em torno de 13 milhões. Foi aprovada, ainda, a Lei 13982, 2/4/2020 que estabelece parâmetros para a caracterização da situação de miserabilidade a fim de permitir o pagamento da prestação continuada as pessoas vulneráveis, autoriza o pagamento de um auxílio aos trabalhadores informais, vendedores ambulantes e camelos, microempreendedores, agricultores família, artistas entre outros trabalhadores de baixa renda, enquanto houver a calamidade pública.

O benefício social permitirá a inclusão de trabalhadores que em geral estão excluídos do sistema de proteção social, além de permitir o aumento provisório de benefícios como, *ej*, o bolsa família. Outras medidas baixadas para conter a pandemia estão relacionadas ao fechamento de fronteiras e restrição de entradas de estrangeiros no País, mesmo que pertençam ao Mercosul, questões estas excepcionais e com tempo de duração limitada ao estado de calamidade.

Sobrevieram regras definindo atividades essenciais que não poderão sofrer solução de continuidade em razão do perigo que sua paralização possa vir a causar à sobrevivência, saúde ou a segurança da população. Assim, por exemplo: imprensa, serviço de *call center*, serviços funerários, compensação bancária, transporte de numerário, atividade de defesa nacional, iluminação e segurança públicas, assistência social e saúde.

Sabendo-se que a situação é inusitada e reclama medidas diversas é que se fixou um rol exemplificativo de atividades de natureza essencial. É necessário que as medidas sejam eficientes para conter os impactos presentes e futuros corolários da

situação de urgência, justamente para atender as necessidades públicas, bem como para garantir a observância à dignidade humana.

Daí que, sem ofensa as religiões, não parece que seja essencial as atividades religiosas de qualquer natureza estabelecidas na Lei 10.292 que complementou a Lei 10.282, posto que isso permitiria a realização de cultos com a presença de grande número de pessoas, o que vai contra todas as outras medidas e orientações.

9 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A MP 936/20 não garante estabilidade e/ou garantia de emprego a nenhum empregado que não efetuou acordo com o patrão para redução ou suspensão do contrato. Aliás, nenhuma das Medidas Provisórias o faz. Portanto, a despedida continua sendo um direito potestativo do patrão não obstado por nenhum diploma legal, salvo naqueles casos específicos expressos em lei (gestante, acidentado, dirigente sindical etc.).

As medidas criadas pelo governo têm como finalidade a manutenção do emprego daqueles que optaram por aquelas opções oferecidas, de forma a atenuar a extinção dos postos de trabalho. No caso de a atividade econômica não resistir aos graves impactos da paralisação imposta pelo Governo ou pelas consequências do isolamento social, o empregador poderá romper o contrato de trabalho dos empregados, por força maior.

Neste caso, são devidos os seguintes direitos: férias proporcionais + 1/3, férias vencidas + 1/3 (se ainda não concedidas), 13º proporcional e saldo de salário. Além disso o empregado levanta o FGTS (artigo 20, I da Lei 8.036/90). O empregador ainda terá que pagar 20% a título de indenização adicional sobre o FGTS (art. 18 da Lei 8.036/90). É indevido o aviso prévio, pois o evento foi imprevisível e involuntário.

Apesar da lei ser clara e expressa quanto ao levantamento do FGTS, o parágrafo 2º do artigo 18 da Lei 8.036/90 menciona que a indenização de 20% é devida quando reconhecida pela Justiça do Trabalho a força maior. Neste sentido a Circular 620/13 da CEF extrapola o conteúdo da lei do FGTS, pois não autoriza o levantamento do FGTS, da indenização de 20% nem o acesso ao seguro desemprego, pois exigia a certidão de trânsito em julgado de decisão da Justiça do Trabalho acerca da força maior.

Ora, o objetivo do mencionado parágrafo foi o de garantir que a extinção do contrato tenha ocorrido por força maior, o que é despiciendo neste momento, pois a MP 927/20 expressamente a declara para fins trabalhistas. Ademais, mesmo que se defenda a interpretação literal da norma, a liberação dos depósitos do FGTS está garantida no artigo 20 da Lei 8.036/90 para os casos de extinção do contrato por força maior e, por isso, não deveria ser confundida com a percepção da indenização adicional. Revendo seu posicionamento a CEF editou há pouco a Circular 903/20.

Nesta não mais exige a certidão de trânsito em julgado de decisão da Justiça do Trabalho da extinção por força maior. Apesar da confusa redação, parece que a situação está melhor e os demitidos por força maior já podem acessar o FGTS e o seguro desemprego. Ressalte-se que a força maior mencionada nos artigos 501 e 502 da CLT, é a que enseja a extinção do estabelecimento ou de toda a empresa. Isto quer dizer que se a atividade empresarial na unidade técnica (estabelecimento) continua, e que apenas parte foi demitida, estes não serão demitidos por força maior e sim pela despedida imotivada

10 CONSIDERAÇÕES DOS ARTIGOS ANALISADOS

A pandemia da covid-19 provocou a inauguração de um cenário jurídico absolutamente excepcional no Direito do Trabalho brasileiro, franqueando o manejo de instrumentos e medidas pouco convencionais ou, mesmo, impensáveis em tempos de normalidade.

Nesse contexto, dois dos diplomas normativos editados durante o estado de calamidade pública assumem especial relevância: A Medida Provisória n.º 927/20 e a n.º 936/20. A primeira veiculou uma série de providências que, como regra, podem ser adotadas unilateralmente pelo empregador, nomeadamente o teletrabalho, a antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, a antecipação de feriados e uma peculiar configuração do banco de horas.

A seu turno, a MP n.º 936/20 consagrou duas delicadas possibilidades: a redução proporcional de jornada e de salário e a suspensão contratual. Os impactos financeiros sofridos pelo trabalhador serão minorados em razão do pagamento do Benefício Emergencial pela União Federal.

O Direito do Trabalho de crise, que emerge na atualidade, oferece a todos, empregadores, trabalhadores, sindicatos e operadores do Direito, desafios sem precedentes. Portanto, para esses trabalhadores só resta a negociação coletiva, mesmo assim, estarão excluídos do BEm (Benefício Emergencial).

Entendemos que o artigo 4º, I da Portaria 10.486/20 extrapola seus limites quando exclui os empregados regidos pela CLT que também exercem emprego/cargo público, mandato público ou cargo em comissão do direito ao ajuste de suspensão/redução e ao recebimento do BEm. Ora, na parte que é empregado de entidade privada o BEm é devido caso tenha sido efetuado o acordo previsto na MP 936/20.

Essa limitação tem caráter normativo e, por isso, é ilegal. Da mesma forma, entendemos que é ilegal o parágrafo 2º do artigo 4º da Portaria 10.486/20, pois impede os aposentados de ajustarem por escrito a suspensão ou redução de salário, pois a MP 936 apenas impede o recebimento do BEm nestes casos e não o ajuste em si.

Por fim, defendemos que a MP 936/20 é aplicável para todos os empregados regidos pela CLT, aos rurais, domésticos, terceirizados e temporários regidos pela Lei 6.019/74 (estes com algumas restrições abaixo analisadas), inclusive aos aprendizes e aos relacionados no artigo 62 da CLT.

As medidas autorizadas pela MP 936/20 socorrem as empresas e os empregados e o BEm alivia o trabalhador dos impactos criados por estas mesmas medidas. Diante do cenário de calamidade pública, todos devem colaborar para a manutenção da saúde e de patamares mínimos de sobrevivência.

O Estado de Calamidade Pública gerado pelo COVID 19 impactará sobremaneira a economia brasileira nos próximos anos. A crise, por ele instaurada certamente impactará a economia e, por conseguinte, o mercado de trabalho no Brasil, que há alguns anos já apresentava uma taxa de desemprego de dois dígitos.

É difícil mensurar a dimensão do impacto que as medidas de distanciamento social provocarão na grande massa de trabalhadores brasileiros. O prognóstico, contudo, é muito ruim. Se é certo que os comandantes da economia brasileira agiram bem ao abandonar suas ideias liberais inspiradas em Adam Smith e Milton Friedman, e adotar políticas Keynesianas para tentar minorar os impactos da crise, suas soluções para a preservação dos postos de trabalho são tímidas.

Poucos serão os postos de trabalho efetivamente protegidos por elas. Só nos resta torcer para que as políticas assistenciais e os mecanismos de renda garantida

consigam efetivamente manter um patamar de consumo adequado para que a retomada da economia seja rápida e novos postos de trabalho sejam criados rapidamente.

CONCLUSÃO

A pandemia da covid-19 provocou a inauguração de um cenário jurídico absolutamente excepcional no Direito do Trabalho brasileiro, franqueando o manejo de instrumentos e medidas pouco convencionais ou, mesmo, impensáveis em tempos de normalidade.

Nesse contexto, dois dos diplomas normativos editados durante o estado de calamidade pública assumem especial relevância: A Medida Provisória n.º 927/20 e a n.º 936/20. A primeira veiculou uma série de providências que, como regra, podem ser adotadas unilateralmente pelo empregador, nomeadamente o teletrabalho, a antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, a antecipação de feriados e uma peculiar configuração do banco de horas.

A seu turno, a MP nº 936/20 consagrou duas delicadas possibilidades: a redução proporcional de jornada e de salário e a suspensão contratual. Os impactos financeiros sofridos pelo trabalhador serão minorados em razão do pagamento do Benefício Emergencial pela União Federal.

Outro ponto em proteção ao trabalhador é de esclarecermos se o empregado pode recusar trabalho presencial, é oportuno dizer que a pandemia de Covid-19 trouxe várias mudanças na dinâmica de trabalho da grande maioria dos profissionais, não apenas no Brasil, mas em todo o mundo.

Empresas adotaram home-office, ou teletrabalho, não apenas para proteger os funcionários de grupo de risco da Covid-19, mas para colaborar com o controle da disseminação do coronavírus em geral. Após aproximadamente um ano, algumas empresas estão dando sinais de que pretendem iniciar um retorno às condições pré-pandemia.

O problema é que os casos da doença estão em alta, e isso gera a questão de recusa dos trabalhadores de grupo de risco da Covid-19 se recusar a retornar ao trabalho presencial, já dito são os trabalhadores de grupo de risco da Covid-19, Pessoas acima de 60 anos, Diabéticos, Hipertensos, Cardíacos, Asmáticos,

Gestantes, Pessoas em tratamento contra câncer, Pessoas com qualquer doença crônica, Pessoas com doença imunodepressora.

Outro ponto que merece destaque é o dever do empregador, não apenas durante uma pandemia, mas sob qualquer circunstância. O empregador tem o dever de manter um ambiente de trabalho salubre para seus funcionários. No cenário atual, isso significa que ele deve tomar todas as medidas possíveis para reduzir ao máximo a probabilidade de contaminação.

Por exemplo, cabe ao empregador assegurar o distanciamento mínimo entre as pessoas que frequentarem o estabelecimento – tanto funcionários quanto clientes, fornecedores e outros –, bem como disponibilizar máscaras e álcool gel 70%.

Infelizmente, mesmo com essas medidas, não é possível garantir com absoluta certeza que os funcionários não serão infectados pelo novo coronavírus no ambiente de trabalho. E isso é especialmente problemático para as pessoas do grupo de risco da Covid-19, que, como o próprio nome indica, correm maior risco de sofrer complicações da doença.

Isso nos leva de volta à questão principal. Por enquanto, não existe uma determinação específica na lei, nem um entendimento firmado nos Tribunais. A visão dos juristas sobre o assunto varia. Por um lado, há especialistas em Direito Trabalhista defendendo que, já que não é possível garantir a ausência de risco de infecção, os trabalhadores que fazem parte do grupo de risco da Covid-19 podem, sim, recusar o retorno ao trabalho presencial.

Afinal, eles não podem ser forçados a aceitar essa condição. Dessa forma, o empregador deve encontrar alternativas para acomodar esses indivíduos em postos de trabalho que sejam compatíveis com sua condição, isto é, que não exijam sua exposição ao risco de contaminação por Covid-19. Em outras palavras, o ideal é que os empregadores realoquem os funcionários do grupo de risco para atividades que possam continuar sendo desenvolvidas remotamente.

Caso o empregador não faça esse esforço de realocação e exija o retorno dos trabalhadores do grupo de risco, essa situação abre as portas para a chamada “rescisão indireta” do contrato de trabalho. Por outro lado, há especialistas defendendo que, desde que o empregador tome todas as medidas recomendadas para reduzir o risco de infecção, todos os trabalhadores – mesmo aqueles do grupo de risco – precisam retornar às atividades presenciais.

Nesse caso, se um trabalhador recusar o retorno, ele pode ser submetido a demissão por justa causa, por abandono de emprego, e não receberá todas as verbas rescisórias normalmente devidas.

Essa hipótese está prevista na CLT, no artigo 482:

> Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:[…]
> i) abandono de emprego;

Mas sabemos que o trabalhador tem direito primordial a vida, destarte nega se a pôr-se em risco de perda da própria vida, assim direciona se a rescisão indireta é uma forma de encerramento do contrato de trabalho por iniciativa do empregado.

Ela é aplicada quando o empregador falha em cumprir algum dos seus deveres, e garante ao trabalhador o recebimento de todas as verbas rescisórias devidas em uma rescisão sem justa causa, além do direito de buscar indenização.

As hipóteses em que uma rescisão indireta é possível são apenas aquelas previstas na CLT, mais especificamente, no artigo 483.

Para o caso dos trabalhadores de grupo de risco forçados a retomar o trabalho presencial, existe uma hipótese adequada nesse artigo:

> Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: […]
> c) correr perigo manifesto de mal considerável [...]

É importante saber que a rescisão indireta requer um processo judicial. Ela não pode ser realizada de maneira direta entre o empregado e seu empregador. Portanto, é preciso contar com um advogado trabalhista para conduzir a ação. Além disso, somente esse especialista é qualificado para avaliar o caso específico do trabalhador. Dessa forma, ele pode determinar suas chances de sucesso em uma ação de rescisão indireta, além de instruí-lo sobre como fundamentar melhor o processo com provas.

Deve se ter razoabilidade no caso dos trabalhadores de grupo de risco da Covid-19. Como já deve ter ficado claro, ainda não existe uma resposta única e certa em relação ao caso dos trabalhadores de grupo de risco. Por um lado, é possível argumentar que eles não podem ser forçados a retomar o trabalho presencial e se submeter à possibilidade de infecção. Por outro, é possível argumentar que, desde que o empregador tome as medidas necessárias de prevenção, eles têm o dever de retomar suas atividades normais.

Por isso, as decisões acabam sendo tomadas caso a caso, e a razoabilidade é um fator importante. Imagine, por exemplo, o caso de empresas como academias de ginástica e salões de beleza; essas são atividades que não podem ser realizadas remotamente, e o empregador pode não ter nenhuma alternativa para realocar seus funcionários em home-office.

Nesses casos, é mais difícil evitar a retomada do trabalho presencial. Por outro lado, empresas como bancos, escolas e escritórios de contabilidade possibilitam que boa parte das atividades sejam realizadas remotamente, sem prejuízos para o negócio ou para os clientes.

Nesses casos, os trabalhadores de grupo de risco têm a oportunidade de pedir relocação para funções que podem ser desempenhadas à distância. Caso a relocação seja negada, o trabalhador deve buscar a defesa de seus direitos na Justiça, com a assistência de um advogado especializado.

Conclui-se que não há legislação específica que proteja o empregado de exercer o trabalho em *home office* ainda que no período da pandemia, isto porque para viabilizar o trabalho nestas condições o empregador precisa dispor de meios para fiscalização, e ainda, estruturação do empregado como internet, computador, uma sistemática de ponto, o que se torna oneroso ao empregador, e em decorrência do risco do negócio ser seu, este pode optar por não permanecer com este funcionário nos quadros de sua empresa, pois, recusa-se a retornar ao serviço presencial.

O Direito do Trabalho de crise, que emerge na atualidade, oferece a todos, empregadores, trabalhadores, sindicatos e operadores do Direito, desafios sem precedentes, destarte vemos que ações judiciais serão arroladas por vários anos para compreensão a realidade futura de instrumentos de justiça trabalhista no Brasil.

REFERÊNCIAS

AMORIM JÚNIOR, C. N. F. Princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador. *In:* **Sinait,** v. 1, n. 1, 2020.

BELMONTE; MARTINEZ e MARANHÃO (2020). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. São Paulo: Editora JusPodivm, 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde regulamenta condições de isolamento e quarentena,** 13 de março de 2020. Disponível em:

https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46536-saude-regulamenta-condicoes-de-isolamento-e-quarentena. Acesso em: 10 nov. 2021.

FERREIRA, E. B. **Desafios do home office na pandemia**: construindo estratégias para a efetivação. Repositório Institucional Instituto Federal de Santa Catarina, Trabalho de Conclusão de Curso [Gestão da Tecnologia da Informação]. Florianópolis, 2021.

GAURIAU, R. Teletrabalho em tempos de Covid-19: um estudo franco-brasileiro. *In:* **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10° Região**, v. 24, n. 1, 2020.

LEITE, K. C; A (in)esperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho. *In:* **Revista Psicologia e Sociedade,** v. 32, n. 12.

LIZOTE, S. A; TESTON, S. F; RÉGIS, E. S. O; MONTEIRO, W. L. S. Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. *In:* **Revista Gestão Organizacional,** Edição Especial Impactos da Covid-19 no ambiente das organizações da sociedade, v. 14, n. 1, 2021.

MAZUCHELLI, L. P; SOARES, M. F. P; NORONHA, D. O; OLIVEIRA, M. V. B. Discursos sobre os idosos, desigualdade social e os efeitos das medidas de distanciamento social em tempos de covid-19. *In:* **Revista Saúde e Sociedade,** v. 30, n. 3, 2021.

MENDES, D. C; HASTENREITER FILHO, H. N; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. *In:* **Revista Valores,** v. 5, n. 1, 2020.

MESQUITA, E. A; MESQUITA, A. A. B. S. O direito de recusa do trabalhador fundado no direito natural de resistência em tempos de pandemia. *In:* **Revista Pensamento Jurídico,** Edição Especial “Covid-19”, v. 14, n. 2, 2020.

POMPEU, Ana; CARNEIRO, Luiz Orlando; FREITAS, Hyndara. STF: Covid-19 pode ser doença ocupacional mesmo sem comprovar momento de contágio. *In:* **Jota**. Brasília, 29 abr. 2020. Disponível em: https://www.jota.info/stf/do-supremo/stf-covid-19-pode-ser-doenca-ocupacional-mesmo-sem -comprovar-momento-de-contagio-29042020. Acesso em: 29 out. 2021.

SANTOS, Iris Almeida dos; NASCIMENTO, Wanderson Flor do. As medidas de quarentena humana na saúde pública: aspectos bioéticos. *In:* **Revista Bioethikos**, v. 8, n. 2, 2014. Disponível em: https://saocamilo-sp. br/assets/artigo/bioethikos/155563/A05.pdf. Acesso em: 11 nov. 2021.

SANTOS, K. O. B; FERNANDES, R. C. P; ALMEIDA, M. M. C; MIRANDA, S. S; MISE, Y. F; LIMA, M. A. G. Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de Covid-19. *In:* **Revista Saúde Pública,** v. 36, n. 12, 2020.

SILVA, R. J. B. Reflexões acerca do trabalho home office ocasionado pela pandemia da Covid-19. *In:* **Revista Humanidades & Tecnologia** (FINOM), v. 25, n. 1, 2020.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Pesquisa HOME OFFICE 2018.** 2018. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/. Acesso em: 22 nov. 2021.

VITAL, Danilo. Repercussão Geral. STF fixa tese sobre responsabilidade objetiva por danos a trabalhador. *In:* **Conjur**. Brasília, 12 mar. 2020. Disponível em:

https://www.conjur.com.br/2020-mar-12/ stf-fixa-tese-responsabilidade-objetiva-danos-trabalhador. Acesso em: 30 out. 2021.