

REVISTA DA

# ESCOLA NACIONAL DA MAGISTRATURA

A JUSTIÇA DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-PANDÊMICO

## **Organização Científica**

Renata Gil de Alcantara Videira

Caetano Levi Lopes

Claudia Marcia Carvalho Soares

Paulo Roberto Dornelles Junior



Nº 11

# A COVID-19 NO BRASIL E O CONTRATO DE TRABALHO: ANÁLISE LEGISLATIVA NUMA VISÃO GERAL E PERSPECTIVA FRATERNAL

Luciane Cardoso Barzotto<sup>86</sup>

Bruna Casimiro Siciliani<sup>87</sup>

Rosana Kim Jobim<sup>88</sup>

Vivian Maria Caxambu Graminho<sup>89</sup>

**Resumo:** O presente artigo pretende resumir alguns dos pontos mais importantes da legislação brasileira de 2020 e 2021, com suas principais alterações laborais, as quais visam manter empregos e renda, num paradigma da sociedade fraterna indicada no preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil.

**Palavras-chave:** legislação laboral; pandemia; fraternidade.

**Abstract:** *This article intends to summarize some of the most important points of the Brazilian legislation of 2020 and 2021, with its main labor changes, which aim to maintain jobs and income, in a fraternal society paradigm indicated in the preamble of the Constitution of the Federative Republic of Brazil.*

**Keywords:** labor legislation; pandemic; fraternity

---

<sup>86</sup> Doutora em Direito pela UFPR. Pós-doutora em Direito pela Universidade de Edimburgo. Desembargadora do TRT4. Professora do PPGD da UFRGS (mestrado e doutorado). Acadêmica da ASRDT (Academia Sul Rio-Grandense de Direito do Trabalho). *E-mail:* lucicard@terra.com.br

<sup>87</sup> Professora e advogada. Doutoranda em Direito pela UFRGS. Mestre em Direito pela UFRGS. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUCRS. Bolsista de pesquisa do PROEX/CAPES. *E-mail:* bruna.siciliani@gmail.com.

<sup>88</sup> Advogada e professora. Doutoranda em Direito pela UFRGS com ênfase em LGPD nas relações de trabalho. Mestre em Direito pela UFRGS com foco em *compliance* trabalhista. Bolsista de pesquisa do Programa de Excelência Acadêmica da Coordenação de Aperfeiçoamento de pessoal de nível superior (PROEX/CAPES). Integrante do grupo de pesquisa de Direito e Fraternidade da UFRGS. Cofundadora do Instituto Compliance Trabalhista. Integrante do Compliance Women Committee. Autora do livro “Compliance e Trabalho”. *E-mail:* rosanajobim@yahoo.com.br.

<sup>89</sup> Advogada. Doutoranda em Direito pela UFRGS. Mestre em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense. *E-mail:* vgraminho@yahoo.com.br.

## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Aspectos econômicos e sociais foram afetados pela pandemia no mundo e não seria diferente no Brasil. No cenário brasileiro, por motivo de força maior,<sup>90</sup> o Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020,<sup>91</sup> do Congresso Nacional, reconheceu o estado de calamidade pública previsto para durar até 31 de dezembro de 2020.<sup>2</sup> Esse Estado de emergência foi regulado por uma série de normas, que mantém contato com a ordem anteriormente estabelecida. Entretanto, à medida que decretou estado de emergência no Brasil, perdeu vigência em 1º/1/2021, o que causa ainda maior instabilidade nos contratos de trabalho.

A primeira lei, no Brasil, Lei n. 13.979, de 06/2/2020 (política pública – emergência de saúde pública), estabelecia as seguintes principais medidas, entre outras: isolamento social e determinação de exames médicos. Por essa norma, as ausências à atividade durante a quarentena laboral seriam consideradas faltas justificadas. Depois, no Brasil, assistimos a edições de sucessivas medidas provisórias: 927, 928, 936, entre outras, além da elaboração de um plano suplementar de remuneração para informais chamado de “coronavoucher”, tendo, como principal medida desse período inicial, o teletrabalho, adiantamento de férias, banco de horas, adiantamento de feriados como principais medidas trabalhistas. Foi estabelecido que estávamos vivendo o que se tem, no Direito do Trabalho, como força maior.

O fim legislativo do estado de calamidade pública, em 1º/1/2021, interrompe a validade das medidas previstas em 6 de julho na Lei n. 14.020, de 2020: I – o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, com valores semelhantes ao seguro-desemprego; II – a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, com garantia de emprego no retorno; e III – a suspensão temporária do contrato de trabalho.

---

<sup>90</sup> No primeiro momento da pandemia, em que houve não apenas a suspensão dos contratos de trabalho, mas também o próprio distrato, muitos doutrinadores discutiram se estaríamos diante de uma hipótese de força maior ou *factum principis*. A discussão jurídica ficou sedimentada no entendimento de que estaríamos diante da força maior, nos termos do art. 501 e seguintes da CLT, de forma que, diante da situação de calamidade, o Estado vê-se obrigado a tomar medidas, ou seja, exerce seu poder em razão da irresistibilidade do fato, não havendo espaço para falar em discricionariedade (oportunidade e conveniência) (FREITAS, BARZOTTO, JOBIM, 2020).

<sup>91</sup> Veja-se as referidas leis no *site* do governo: <https://www12.senado.leg.br/hpsenado>.

A Lei n. 14.020/2020 definia até uma garantia provisória de emprego ao empregado que recebesse o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, no art. 10, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, por igual prazo do período da suspensão do contrato ou redução da jornada e salário. A lei vincula a flexibilização dessas regras trabalhistas ao período de calamidade, estabelecido pelo decreto que deixou de ter vigência em 1º/1/2021. No momento, as relações laborais voltam a ser regidas pela CLT e pelos acordos (individuais ou coletivos) ajustados no período de calamidade pública, os quais exigem novas renegociações entre patrões e empregados.

Neste ponto, analisaremos os principais tópicos que foram alterados pela legislação da pandemia: o auxílio emergencial, o teletrabalho emergencial, a suspensão do contrato, a redução de salário e jornada, as vacinas e algumas leis recentes, situações particulares como de deficientes e mulheres, leis de 2020 e 2021.

## **1. O NOVO AUXÍLIO EMERGENCIAL DE 2021**

A primeira lei relevante de um ano da pandemia é a Medida Provisória (MP) n. 1.039, de 18 de março de 2021, a qual institui o Auxílio Emergencial 2021, a ser pago em quatro parcelas mensais, a partir da data de publicação da Medida Provisória, no valor de R\$ 250,00 aos trabalhadores beneficiários do auxílio emergencial de que trata o art. 2º da Lei n. 13.982, de 2 de abril de 2020.

Quarenta e cinco milhões de pessoas aguardam o benefício emergencial que teve o valor reduzido. O benefício emergencial de 2020 foi alcançado a 68 milhões de pessoas.

Essa é a segunda MP de prorrogação do auxílio emergencial, instituída originalmente pela Lei n. 13.982, de 2 de abril de 2020. A primeira prorrogação se deu pela MPV n. 1.000, de 2 de setembro de 2020, quando o benefício passou a se chamar “auxílio emergencial residual” e teve seu valor reduzido pela metade. Agora, o benefício é denominado “Auxílio Emergencial 2021”. A MP em análise prevê o pagamento por quatro meses, sem previsão de prorrogação, com nova redução de valores. São três as

principais diferenças em relação ao pagamento do auxílio em 2020: (i) Exclusão expressa de parte das famílias vivendo em situação de pobreza durante a vigência da MP; (ii) Divisão do benefício em três tipos, e não mais em dois; e (iii) Redução dos valores.

## **2. O TELETRABALHO EMERGENCIAL, SUSPENSÃO DO CONTRATO, REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA**

A MP n. 927/2020 trouxe, como uma medida relevante, a colocação dos trabalhadores em trabalho remoto. Tanto a CLT quanto a MP n. 927/2020 deixaram, ao mútuo consentimento ou ao empregador, a decisão de adotar o teletrabalho. O trabalho de qualificar os direitos do teletrabalhador tem sido feito mediante acordos privados e aditivos contratuais nos contratos de trabalho e, em boa medida, pelas negociações coletivas. Há diversas projetos de lei que tramitam no Congresso brasileiro para regular o teletrabalho para a pós-pandemia, como, por exemplo, a PL n. 5.581/2020, na qual se diversos juristas e professores auxiliaram a redação, sendo que tenderá regular diversos aspectos ambíguos do teletrabalho, o qual é parcamente regulado na CLT, em cinco artigos apenas, nos artigos 75 e ss., sendo que a mesma ausência de regulamentação durante a pandemia foi e está sendo causa de dúvidas sobre a aplicação do instituto na prática.

Além do teletrabalho, resumidamente, no Direito de Trabalho emergencial, analisado a partir da MP n. 936/2020 e da Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020, temos, entre as mais importantes formas de manter os empregos, as seguintes opções patronais, ajustadas diretamente com empregados:

a) Na redução de jornada de trabalho e de salário (art. 6º, inciso I, da Lei n. 14020/2020), o empregador paga uma parte do trabalho e o governo outra – benefício emergencial;

b) Na suspensão do contrato de trabalho, governo paga 100% do seguro-desemprego (art. 6º, inciso II, da Lei n. 14020/2020); em caso de grandes empresas com faturamento maior que quatro milhões e oitocentos mil reais, o governo paga 70 % a título de seguro-desemprego e o

empregador complementa com uma ajuda compensatória de 30 % do salário do empregado, a título indenizatório.

Por conta dessa diretriz, temos a polêmica com relação ao recolhimento previdenciário, que deve ser feito pelo próprio empregado, como segurado facultativo (art. 20 da Lei n. 14.020/2020). A ausência de recolhimentos indica o caráter indenizatório do bem (benefício emergencial) e da ajuda compensatória.

Banco de horas negativo a ser pago em 180 dias a partir do término do estado de calamidade, afastamento por antecipação de feriados (agora por possibilidade legal em São Paulo pelo Decreto n. 60.131 e pela Lei Federal n. 9.093/1995), afastamento para qualificação profissional, foram e estão sendo outras medidas secundárias para justificar a ausência de trabalho com manutenção de renda e funcionamento das empresas. Recente lei dispensou o empregado de comprovar doença (Covid-19) por 7 dias quando for imposto o isolamento (Lei n. 14.128, de 26 de março de 2021).

### **3. DAS VACINAS: UMA POLÊMICA CONTÍNUA**

Um debate frequente tem sido a possibilidade de se exigirem vacinas no âmbito do contrato de trabalho. No Brasil já temos 17 tipos de vacinas contra Covid-19 mas o ritmo de vacinação está lento.<sup>92</sup> O Plenário do STF, em 17/12/2019, entendeu que o Estado pode determinar aos cidadãos que se submetam, compulsoriamente, à vacinação contra a Covid-19, prevista na Lei n. 13.979/2020. De acordo com a decisão, o Estado pode impor, aos cidadãos que recusem a vacinação, as medidas restritivas previstas em lei (multa, impedimento de frequentar determinados lugares, fazer matrícula em escola), mas não pode fazer a imunização à força. Mas, para ser obrigatória, a vacina deve estar disponível e obrigar a vacinação parece que estaria extrapolando o poder da organização patronal.

A vacina poderia ser comparada a um Equipamento de Proteção individual (EPI), ou mesmo, estar analogicamente associada a um

---

<sup>92</sup> Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-26/luciane-barzotto-dez-pontos-vacina-relacao-trabalho>.

Equipamento de Uso Coletivo (EPC) visto seus desdobramentos para com a comunidade empresarial.

Em tese, a vacinação do trabalhador dará a possibilidade de aplicação de justas causas tanto para o empregado como para o empregador (pedido de rescisão indireta), em hipóteses elencadas nos arts. 482 e 483 da CLT. Quanto ao ingresso no emprego, já existe a Portaria n. 597/2004 do Ministério da Saúde que autoriza que instituições públicas ou privadas exijam comprovantes de vacina. Importante lembrar que há, no Brasil, a ratificação da Convenção n. 111 da OIT (discriminação em matéria de emprego e ocupação) e o conceito de discriminação indireta, que pode ser resumida na prática patronal aparentemente neutra que traz impactos desproporcionais em pessoal ou grupos. Para a Convenção n. 111 da OIT, em seu art. 1º.1, “a”, o termo “discriminação” compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Essa discriminação também na esfera da saúde ocupacional pode ocorrer com relação à vacina. Sinale-se que ainda não existe vacina para todos e, mesmo para os que pretendem se vacinar por ora, a obrigatoriedade é impossível e discriminatória diante do princípio da legalidade. Considerava-se que 22% da população brasileira pretendem não tomar a vacina, conforme refere pesquisa da Datafolha, ao final de 2020. Isso preocupa e faz questionar a obrigatoriedade da vacina nas relações de trabalho, sobretudo com relação aos tópicos acima mencionados.

Em fevereiro de 2021, o Ministério Público do Trabalho editou um Guia Técnico Interno direcionado aos procuradores, no qual definiu que, exceto em situações excepcionais e plenamente justificadas, o trabalhador não pode se negar a ser imunizado.

Conforme o MPT, “nenhuma posição particular, convicção religiosa, filosófica ou política ou temor subjetivo do empregado pode prevalecer sobre o direito da coletividade de obter a imunização conferida pela vacina, prevista em programa nacional de vacinação e, portanto, aprovada pela Anvisa, e inserida nas ações do PCMSO”. Isso porque “a estratégia de vacinação é uma ferramenta de ação coletiva, mas cuja efetividade só será alcançada com a adesão individual. A vontade individual, por sua vez, não pode se sobrepor

ao interesse coletivo, sob pena de se colocar em risco não apenas o grupo de trabalhadores em contato direto com pessoas infectadas no meio ambiente do trabalho, mas toda a sociedade”.

O papel da empresa será fundamental quanto à formação do trabalhador para os cuidados com sua saúde e dos demais e a informação, visto que o não cuidado do trabalhador pode, inclusive, configurar infração penal. Negociações coletivas seriam as melhores formas de solucionar os impasses decorrentes da nova situação da vacina, além de atuarem no permissivo normativo do artigo 611 da CLT. Portanto, sobre o tema das vacinas, devemos aguardar os desdobramentos dos fatos sociais. No entanto, para 2022 provavelmente elas possam ser exigidas com o argumento adicional de constar no Plano Nacional de Imunizações.

#### **4. TRABALHADORES NA LINHA DE FRENTE: OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE**

Outra lei recente de grande impacto é a Lei n. 14.128, de 26 de março de 2021. Ela dispõe sobre compensação financeira a ser paga pela União aos profissionais e trabalhadores de saúde que, durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da disseminação do novo coronavírus (SARS-CoV-2), por terem trabalhado no atendimento direto a pacientes acometidos pela Covid-19, ou realizando visitas domiciliares em determinado período de tempo, no caso de agentes comunitários de saúde ou de combate a endemias, tornarem-se permanentemente incapacitados para o trabalho, ou ao seu cônjuge ou companheiro, aos seus dependentes e aos seus herdeiros necessários.

A indenização devida é de R\$ 50 mil para o trabalhador ou sua família. No caso de falecimento, há ainda uma prestação variável para dependentes menores de 21 anos – ou 24, caso esteja cursando faculdade. Nesse caso, o valor é calculado multiplicando-se R\$ 10 mil pelo número de anos que faltam para atingir a idade necessária.

Podem receber a compensação, os profissionais são reconhecidos pelo Conselho Nacional de Saúde, além de fisioterapeutas, nutricionistas, assistentes sociais, profissionais que trabalham com testagem nos laboratórios



de análises clínicas, trabalhadores de nível técnico ou auxiliar vinculados às áreas de saúde, agentes comunitários de saúde e de combate a endemias. A lei é louvável por reconhecer esses profissionais que atuam na linha de frente e têm de responder diretamente pela vida de outras pessoas.

Recorde-se que, agora, temos uma a Nota técnica do Ministério da Economia, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, SEI n. 14127/2021/ME, de 31 de março de 2021, a qual vai orientar os médicos sobre atestados, emissão de CAT e seus deveres como deveres dos médicos coordenadores do PCMSO. Anteriormente, os médicos e profissionais da saúde tiveram a sobrecarga de criar e seguir protocolos diante das dificuldades de um vírus desconhecido, muito seguindo sua *expertise* e intuição.

## **5. ALTERAÇÕES NAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NRs) 1, 7 e 9: A SAÚDE DO TRABALHADOR REVISITADA**

Da análise do art. 7º da CF/88, temos, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais:

1. Redução de Riscos – art. 7º, inciso XXII: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança – CLT, arts. 154 até 201;
2. Eliminação do Trabalho perverso – art. 7º, inciso XXIII: adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas – arts. 189 até 197 da CLT; Lei n. 7.369/1985;
3. Prevenção de Acidentes de trabalho – art. 7º, inciso XXVIII: seguro contra acidentes de trabalho; arts. 19 e 21 da Lei n. 8.213/1991) e equivalentes (moléstias profissionais e doenças do trabalho – art. 20, I e II, da Lei n. 8.213/1991).

Todas estas normas são complementadas pelas Normas Regulamentadoras (NRs), as quais detalham o capítulo da CLT sobre a higiene e segurança do trabalhador. São 33 NRs, as quais são anexos da

Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho. Durante o período de pandemia, tivemos três portarias novas a saber:

1. Portaria n. 6.730, de 9 de março de 2020, aprova a nova redação da Norma Regulamentadora n. 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, na qual são englobados todos os programas de proteção à saúde do trabalhador na empresa. Portanto, o que se quer é uma visão mais holística da saúde do trabalhador no período da pandemia.

2. Portaria n. 6.734, de 9 de março de 2020, aprova a nova redação da Norma Regulamentadora n. 07 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Neste caso, os médicos podem avaliar riscos biológicos e químicos que não estavam anteriormente previstos, dando maior flexibilidade ao médico do trabalho.

3. Portaria n. 6.735, de 10 de março de 2020, aprova a nova redação da Norma Regulamentadora n. 09 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos, possibilitando avaliação qualitativa destes riscos, entre os quais está o vírus da Covid-19.

4. A Portaria n. 8.873, de 23 de julho de 2021, prorrogou o prazo de início de vigência das Normas Regulamentadoras n. 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; n. 07 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); n. 09 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos; e n. 18 – Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção, bem como de subitens específicos da n. 37 – Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.

Portanto, na área do controle da saúde do trabalhador, temos, no Brasil, amplas alterações, sendo que ainda vale a pena destacar a Portaria n. 20/2020 que fala sobre o retorno ao trabalho presencial e suas necessárias adaptações à pandemia.

## 6. O TRABALHO DAS MULHERES

O mercado de trabalho da mulher possui proteção genérica desenhada no artigo 7º, XX, da Constituição Federal de 1988, o que lhe confere o *status* de direito fundamental. Evidentemente, diante do estado de emergência sanitária que vivenciamos, o trabalho das mulheres ganhou proteção especial no que se refere à proteção do trabalho da empregada gestante.

Inicialmente, a MP n. 936, de 1º/04/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, estabeleceu uma estabilidade imprópria e provisória, consistente no pagamento de uma indenização pelo empregador quando este promovesse a dispensa sem justa causa de trabalhadores que tivessem percebido o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

A empregada gestante foi abrangida por essa proteção especial que, por ocasião da conversão da MP n. 936 na Lei n. 14.020, de 6/7/2020, teve disciplina diversa, nos termos do inciso III do art. 10:

III – no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do **caput** do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Tal disciplina foi igualmente objeto da MP n. 1.045, de 27/4/2021, que instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) no âmbito das relações de trabalho. A MP n. 1045 estabeleceu prazo de 120 dias, a partir da data de sua promulgação, para que as empresas firmassem os acordos de redução de jornada e salário ou de suspensão de contratos de trabalho. O prazo encerrou-se em 25/8/2021, sem prorrogação. Para ser prorrogada, a medida precisaria ser aprovada pelo Congresso.

O texto substitutivo da MP n. 1.045 tramitou pela Câmara dos Deputados, onde foram inseridos mais 69 artigos aos 25 iniciais. Foram incluídas outras normas protetivas, entre elas, a extensão do benefício emergencial para gestantes com redução ou suspensão do contrato de trabalho. O Senado rejeitou a proposta legislativa em vista de outras alterações que os acréscimos promoveriam na CLT.

Releva dizer que a garantia provisória no emprego prevista na MP n. 936 e na n. 1.045, assim como na Lei n. 14.020, não foi estendida aos contratos por prazo certo. Embora esse ponto venha sendo discutido pela doutrina, encontra-se em conformidade com o entendimento do tema n. 497 da repercussão geral do STF, que elegeu, como um dos pressupostos dessa garantia de emprego, a dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a garantia das outras formas de terminação do contrato de trabalho.

Ainda, consta do art. 10 da MP n. 1.045, um parágrafo tratando da questão atinente ao pedido de demissão, dispensa por justa causa ou extinção do contrato por acordo nos moldes do art. 484-A da CLT:

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1943, ou dispensa por justa causa do empregado.

Observa-se que, nesse aspecto, a MP n. 1.045 ampliou as hipóteses de não aplicação da garantia em comento, já que, na MP n. 936 e na Lei n. 14.020, apenas estavam excluídas as hipóteses de pedido de demissão e de despedida por justa causa (art. 10, § 2º, da MP, e art. 10, § 2º, da Lei n. 14.020).

Outra proteção conferida ao trabalho da empregada gestante é aquela ditada pela Lei 14.151, de 12 de maio de 2021, que determina o afastamento compulsório das gestantes das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Essa lei determinou, ainda, que a empregada afastada ficará à disposição de seu empregador para exercer as atividades em seu domicílio,

por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância.

Destaca-se que esta proteção amplia aquela conferida pelo artigo 394-A da CLT, pois, mesmo se a empregada não trabalhar em condições insalubres, ela obrigatoriamente deverá ser afastada do seu posto de trabalho. Salienta-se ainda que não há incompatibilidade entre a Lei 14.151/2021 e a MP n. 1.045, podendo a empregada gestante ter o seu contrato suspenso pelo prazo de até 120 dias, caso exerça atividade incompatível com o trabalho à distância.

## **7. O TRABALHO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E A PERDA DA ESTABILIDADE**

Necessário tecer algumas considerações acerca da situação do trabalhador portador de deficiência física (PCD) e o cenário de proteção ou desproteção em que ele se encontra diante das instabilidades já suscitadas. O grande questionamento orbita a questão: é ou não possível demitir o trabalhador PCD mesmo após a perda da vigência do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, do Congresso Nacional, que reconheceu o estado de calamidade pública e perdeu sua vigência em 31 de dezembro de 2020.

Diante dessa situação, teríamos dois caminhos a serem seguidos: um primeiro, com base em uma interpretação literal, que, simplesmente, levaria a concluir pelo término da estabilidade prevista no art. 17, V, da Lei n. 14.020/20.<sup>93</sup> E um segundo, com base em uma interpretação sistemática que elevaria o grau de proteção.

Na linha de uma interpretação sistemática, seria importante recordar o julgamento da ADI 6625 MC/DF, em que o Ministro Relator Ricardo Lewandowski entendeu serem prorrogáveis os efeitos da decretação do estado de calamidade. Vejamos a fundamentação:

---

<sup>93</sup> Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei: [...] V – a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>.

[...] Tal fato, porém, segundo demonstram as evidências empíricas, ainda está longe de materializar-se. Pelo contrário, a insidiosa moléstia causada pelo novo coronavírus segue infectando e matando pessoas, em ritmo acelerado, especialmente as mais idosas, acometidas por comorbidades ou fisicamente debilitadas. Por isso, a prudência – amparada nos princípios da prevenção e da precaução,<sup>14</sup> que devem reger as decisões em matéria de saúde pública – aconselha que as medidas excepcionais abrangidas na Lei n. 13.979/2020 continuem, por enquanto, a integrar o arsenal das autoridades sanitárias para combater a pandemia. [...] <sup>94</sup>

O voto expressa o entendimento sobre a necessidade de se prorrogarem as medidas excepcionais criadas. Na mesma linha de raciocínio, recorda-se que governadores estaduais também agiram em conformidade com o julgamento da ADI, publicando decretos estaduais para prorrogar o estado de calamidade a exemplo de Minas Gerais (Decreto n. 48.102/2020), Paraná (Decreto n. 6.543/2020) e Tocantins (Decreto n. 6.202/2020).

Por outro lado, também é crucial recordar que compete privativamente à União legislar sobre direito do trabalho, nos termos do art. 22 da CF, o que nos permitiria negar qualquer argumento em favor da estabilidade do PCD após a vigência do decreto que decretou o estado de calamidade.

Em suma, neste ponto, entendeu-se pertinente apresentar os dados e, mais do que trazer respostas, trazer questionamentos e indagações à comunidade jurídica.

---

<sup>94</sup> **Decisão cautelar. ADI 6.625 MC/DF.** Ministro Ricardo Lewandowski. Publicação 30/12/2020, p. 7. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6.625MC4.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

## 8. FRATERNIDADE / SOLIDARIEDADE E PROTEÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES

Como visto, a pandemia afetou diretamente a classe trabalhadora, trazendo inúmeras consequências ao contrato de trabalho. A crise da Covid-19, além de evidenciar a precariedade das relações laborais, expôs a riscos os trabalhadores e seus direitos fundamentais, principalmente o direito à saúde.

No tocante à saúde e segurança dos trabalhadores, a Medida Provisória n. 927 e a n. 1.046/2021 dispuseram sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento econômico decorrente do estado de calamidade pública, prevendo algumas medidas a serem adotadas pelos empregadores, como, por exemplo, a adoção do teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, entre outros.

Ainda, no âmbito da MP n. 927/2020, não se pode esquecer que o artigo 29 destacou que “os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexo causal”. Diante da responsabilidade objetiva prevista no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, bem como em face do artigo 7º, inciso XXVIII, da CF, que assegura aos trabalhadores direitos contra acidentes do trabalho, o STF suspendeu a eficácia do referido dispositivo legal, transferindo, ao empregador, ônus da comprovação da contaminação pelo coronavírus.<sup>95</sup>

O Ministério da Saúde, igualmente, elaborou um documento destinado aos profissionais da saúde denominado Procedimento Operacional Padronizado, contendo orientações gerais de segurança e o uso de EPIs. No entanto, o referido documento restringiu-se apenas aos profissionais da área da saúde, desconsiderando que a pandemia afetou diferentes grupos de trabalhadores, também considerados essenciais.

Além da exposição dos trabalhadores ao vírus SARS-Cov-2, não se pode esquecer que diversos trabalhadores tiveram de mudar suas rotinas, tendo em vista a migração repentina para o teletrabalho como medida de

---

<sup>95</sup> **Decisão cautelar. ADI 6342 MC-Ref.** Relator Ministro Marco Aurélio. Publicação 11.11.2020. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADI%206354%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=\\_score&sortBy=desc&isAdvanced=true](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADI%206354%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true). Acesso em: 13 out. 2021.

contenção da doença, o que causou aumento significativo de doenças relacionadas à sobrecarga de trabalho e ao estresse.<sup>96</sup>

Conforme se denota acima, foram inúmeras as consequências ocasionadas pela pandemia da Covid-19 à classe trabalhadora, sendo que as medidas de enfrentamento adotadas pouco levaram em consideração o direito fundamental à saúde do trabalhador.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946), a saúde “é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”. Além disso, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH), disciplinou, em seu artigo XXV, n. 1, o direito de toda pessoa “a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e, ainda, quanto aos serviços sociais necessários”. Assim, consagrou o direito à saúde como direito humano inalienável que deve ser promovido por todos os Estados membros.

No âmbito nacional, o direito à saúde foi explicitamente positivado no texto constitucional, com a Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, “a consagração constitucional de um direito fundamental à saúde, juntamente com a positivação de uma série de outros direitos fundamentais sociais, certamente pode ser apontada como um dos principais avanços da Constituição Federativa do Brasil de 1988” (SARLET; FIGUEIREDO, 2008, p. 2). A saúde, então, passou a compor o chamado conteúdo essencial da dignidade da pessoa humana, constituindo um dos direitos fundamentais das pessoas, que deve ser garantido e preservado por todos.

No âmbito das relações laborais, o direito fundamental à saúde encontra-se entre os direitos e as garantias sociais constantes no artigo 6º, da

---

<sup>96</sup> Conforme notícia veiculada no *site* do TST, em 2020 a concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e comportamentais aumentou significativamente. Foram contabilizados mais de 576 mil afastamentos, representando alta de 26% em relação a 2019. Cf. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Saúde mental no trabalho**: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop\\_up?\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_89Dk\\_viewMode=print&\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_89Dk\\_languageId=pt\\_BR](https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_89Dk_viewMode=print&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_89Dk_languageId=pt_BR). Acesso em: 25 jun. 2021.



CF,<sup>97</sup> no artigo 7º, incisos XXII e XXVIII, da CF,<sup>98</sup> que disciplinam o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e o direito ao seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador; e no artigo 225, da CF,<sup>99</sup> que prevê o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, incluindo-se o meio ambiente do trabalho. O direito à saúde trata-se, portanto, de um direito fundamental do trabalhador que é dotado de um conteúdo essencial, “identificado nas condições mínimas que devem ser atendidas para a sua satisfação, já que componente do rol de necessidades básicas do ser humano” (SILVA, 2007, p. 120).

Assim, todos os trabalhadores são titulares do direito à saúde, independentemente da natureza jurídica da relação laboral, tendo em vista se tratar um direito essencial à efetivação da dignidade da pessoa humana. Daí decorre a obrigatoriedade do Estado e do empregador de adotarem medidas que visem à proteção da saúde do trabalhador, e a necessidade de os trabalhadores respeitarem as medidas de proteção adotadas, principalmente diante de um cenário de pandemia como o vivenciado atualmente.

Para tanto, é importante que se possa revisitar o contido no preâmbulo da Constituição Federal,<sup>100</sup> que menciona a necessidade da participação de todos na construção de uma sociedade fraterna, de forma coordenada. A fraternidade é considerada, dessa forma, o “princípio mais adequado” para

---

<sup>97</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

<sup>98</sup> 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; XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

<sup>99</sup> Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

<sup>100</sup> Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (BRASIL, 1988).

nortear e defender os direitos dos trabalhadores, diante das dificuldades existentes para a implementação dos direitos sociais (BARZOTTO; OLIVEIRA, 2018, p. 153).

Inclusive, observa-se que a solidariedade (considerada a concreção do princípio da fraternidade) foi imposta pelas medidas provisórias que auxiliaram concreta e financeiramente empregados e empregadores:

[...] Fala-se que a solidariedade impõe que o ente maior (governo) assuma a responsabilidade pelo bem dos entes menores (sociedade civil). Entretanto, a solidariedade é uma parte do que se tem estudado como fraternidade. No movimento da fraternidade, a parte que recebe auxílio deve dar uma contrapartida (ficar em casa, trabalhar, qualificar-se, no caso do empregado; reorganizar a atividade produtiva com menos riscos para todos, não dispensar empregados, adotar teletrabalho, no caso do empregador). Portanto, a fraternidade impõe um movimento de autorresponsabilidade de cada um para minimizar os reflexos negativos do desastre pandêmico. (FREITAS; BARZOTTO; JOBIM, 2020)

No contexto pandêmico, portanto, o princípio da fraternidade tem-se manifestado no compartilhamento de responsabilidades por intermédio de atitudes cooperativas por todos os membros da sociedade, como, por exemplo, as notas técnicas conjuntas editadas pela Procuradoria-Geral do Trabalho e Coordenadorias Temáticas, que visam indicar diretrizes a serem observadas por empresas, pessoas físicas empregadoras, sindicatos, órgão da Administração Pública, entre outros, para o fim de garantir a proteção da saúde e demais direitos fundamentais dos trabalhadores.

Assim, no âmbito do direito fundamental à saúde, pode-se dizer que “a fraternidade propõe uma inclusão sem limites e a saúde precisa ter este pressuposto, pois saúde não é apenas individual, mas é, sobretudo, um bem da coletividade” (VIAL; WÜNSCH, 2013, p. 4537).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil está em um dos piores cenários da Covid-19. Por certo, o trabalho e a economia estão gravemente afetados, assim como a vida de milhares de brasileiros. Os contratos de trabalho sofreram e estão sofrendo inovações abruptas e a lei não seguiu o ritmo dos acontecimentos. Discussões judiciais sobre constitucionalidade e alcance das leis da pandemia e situações inusitadas serão assistidas em grande escala.

Muitos regulamentos foram editados, mas o norte melhor é a aplicação do princípio da fraternidade mediante o diálogo social. Essas são exigências diante desse cenário de incerteza que clama pelo bom senso em todas as esferas, e, em especial na seara laboral, a fim de que se mantenha a vida e a centralidade da proteção da pessoa que trabalha, como aponta a declaração do centenário da OIT e a Constituição da República Federativa do Brasil que estabelece, como seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho ao lado da livre iniciativa (CF/88, art. 1º, incisos III e IV) para a construção de uma sociedade fraterna mencionada no preâmbulo.

## REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso; FAGUNDES, Bárbara. Saúde e Segurança Ocupacional, *In*: BELMONTE, Alexandre Agra *et alii* (coord.). **X Congresso Internacional da ABDT: crise econômica e social e o futuro do Direito do Trabalho – Anais do Congresso** [livro eletrônico] São Paulo: Matrioska, 2020.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Verbete OIT – Declaração de centenário. *In*: BARZOTTO, Luciane Cardoso; FITA, Fernando; FREDIANI, Yone; NAHAS, Thereza (coord.). **Direito do trabalho, tecnologia, fraternidade e OIT: compilação de verbetes**. São Paulo: RT Editora (Thomson Reuters), 2020.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho, *In*: BARZOTTO, Luciane Cardoso (coord.). **Trabalho e igualdade**: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; SICILIANI, BRUNA CASIMIRO. Teletrabalho, sustentabilidade e proteção de dados: “novos” direitos fundamentais laborais. In: SARLET, Ingo Wolfgang; WALDMAN, Ricardo Libel. (org.). **Direitos Humanos e Fundamentais na era da informação**. 1ed. Porto Alegre: Editora Fênix, p. 273-293, 2020.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 39, v. esp., p. 141-156, dez. 2018. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/view/84689#:~:text=Solidariedade.,Direitos%20Humanos%20dos%20Trabalhadores.&text=The%20present%20work%20examines%20international,human%20rights%20framework%20for%20workers>. Acesso em: 20 mar. 2021.

BELMONTE, Alexandre Agra. A teoria da imprevisão no Direito do Trabalho e as medidas provisórias números 927 e 936/2020 como instrumentos de enfrentamento dos efeitos da Covid-19. **Revista LTr**, São Paulo, v. 84, n. 04, abr./2020.

BOMFIM, Vólia; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; LARA, Rafael; PINHEIRO, Iuri. **Lei 14.020/2020 – Comparada e Comentada**. Disponível em: <https://covidimob.com.br/wp-content/uploads/2020/07/5567162.pdf>.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Pandemia provocada pelo coronavírus: força maior ou fato do príncipe? **Revista LTr**, São Paulo, v., 84, n. 5, maio/2020.

BRASIL. **Constituição Federal**. 1988

BRASIL. **Procedimento operacional padronizado**: equipamento de proteção individual e segurança no trabalho para profissionais de saúde da APS no atendimento às pessoas com suspeita ou infecção pelo novo coronavírus (Covid-19). Brasília, mar. 2020. Disponível em: <https://antigo.saude.gov.br/images/pdf/2020/marco/25/POP-EPI-19-MAR-protoclos-novo-ver001.pdf>. Acesso em: 13 out. 2021.

CALCINI, Ricardo (org.). **Coronavírus e os impactos trabalhistas**. São Paulo: Jhmizuno, 2020.

FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

FREITAS, Lenara Giron; BARZOTTO, Luciane Cardoso; JOBIM, Rosana Kim. Contrato de trabalho em época de Covid-19: análise da legislação e do compromisso social do estado a partir do princípio da fraternidade. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 215, p. 237-263, jan.-fev./2021.

Disponível em:

<https://revistadoSTribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a0000017c7b97aaacfd9369d5&docguid=I8c5b97702f3f11ebaa81e47131afaecf&hitguid=I8c5b97702f3f11ebaa81e47131afaecf&spos=8&epos=8&td=8&context=25&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 13 out. 2021.

GANTUS, Miguel Guilherme. **Comentários a MP 927/2020 e MP 936/2020**: medidas urgentes visando a estabilidade das relações de trabalho: Edição 2020 eBook Kindle.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus e impactos na redução da jornada de trabalho e de salário e na suspensão contratual. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, a. 109, n. 1017, p. 269-287, jul. 2020.

NAHAS, Thereza Christina; FITA, Fernando. Teletrabalho: pequena reflexão conceitual e de equilíbrio entre capital/trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 212/2020. Disponível em: [http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/05/nahas\\_fita\\_noticias\\_cielo\\_n5\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/05/nahas_fita_noticias_cielo_n5_2020.pdf). Acesso em: 23 mar. 2021.

NETO, M. Jorge e Silva. A edição de medidas provisórias em tempos de coronavírus. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 13 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-26042-17-dezembro-1948-455751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 13 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail**. 2<sup>nd</sup>e. ed. Genebra, 7 avril 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Medidas provisórias n. 927/2020 e 936/2020: negociação coletiva e controle de convencionalidade. **Revista do TRT – 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, t. 1, p. 147-170, jul. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtner. Algumas considerações sobre o direito fundamental à proteção e promoção da saúde aos 20 anos da Constituição Federal de 1988. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 67, p. 125-172, jul.-set./2008. Disponível em: <https://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&sruid=i0ad82d9b0000017c7bd4f3d8d42f32c6&docguid=If69f15e02d4111e0baf30000855dd350&hitguid=If69f15e02d4111e0baf30000855dd350&spos=34&epos=34&td=35&context=121&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 13 out. 2021.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/105309#:~:text=A%20sa%C3%BAde%20do%20trabalhador%20%C3%A9,na%20teoria%20do%20m%C3%ADnimo%20existencial>. Acesso em: 13 out. 2021.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo**. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em e-book: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/acervo-compartilhado/covid-19-e-os-impactos-da-area-trabalhista>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Decisão cautelar. ADI 6.625 MC/DF**. Ministro Ricardo Lewandowski. Publicação 30.12.2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6.625MC4.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Decisão cautelar. ADI 6342 MC-Ref**. Relator Ministro Marco Aurélio. Publicação 11.11.2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22A>

DI%206354%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=\_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 13 out. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós.** Disponível em: [https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop\\_up?\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_89Dk\\_viewMode=print&\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_89Dk\\_languageId=pt\\_BR](https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_89Dk_viewMode=print&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_89Dk_languageId=pt_BR). Acesso em: 25 jun. 2021.

VIAL, Sandra Regina Martini; WÜNSCH, Marina Sanches. Direito, saúde e o pressuposto da fraternidade na sociedade contemporânea. **RIDB**, ano 2, n. 5, p. 4517-4560, 2013. Disponível em: [https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2013/05/2013\\_05\\_04517\\_04560.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2013/05/2013_05_04517_04560.pdf). Acesso em: 13 out. 2021.