

CORONAVIRUS Y EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: TODAVÍA LA PANDEMIA, LA PANTOMIMA Y LA PANACEA

Guilherme Guimarães Feliciano¹

Universidade de São Paulo (USP)

Paulo Roberto Lemgruber Ebert²

Universidade de São Paulo (USP)

RESUMEN

Este artículo pretende demostrar que la pandemia del nuevo coronavirus y su transmisión comunitaria han hecho que dicho agente biológico se convierta en un efectivo riesgo ambiental capaz de perjudicar la calidad de vida de la comunidad, en la medida en que cualquier persona puede transportar el agente transmisor a otros espacios y contaminarse con él. Y como el lugar de trabajo integra el concepto de medio ambiente, la circulación del nuevo coronavirus en tales espacios constituye, en ese contexto, una clara presunción de contaminación laboral-ambiental, ya que tal posibilidad termina por establecer en el ambiente de trabajo un estado de desequilibrio sistémico que viola los arts. 7, XXII, 193, 200, VIII y 225 de la Constitución Federal. Así, se demostrará que las referidas disposiciones constitucionales, aliadas al principio de solidaridad (art. 3 de la CF) y combinadas con los arts. 16 a 19 del Convenio n. 155 de la OIT imponen a los gestores de los riesgos de las actividades económicas la implementación de medidas que sean necesarias, frente a casos concretos, para evitar situaciones de potencial contagio de los trabajadores, mucho más allá de las determinaciones legales y reglamentarias emitidas por los gobiernos federal, estadual, municipal y/o distrital y las contenidas en la MP n. 927/2020.

Palabras clave: medio ambiente de trabajo; nuevo coronavirus; riesgo sistémico; transmisión comunitaria.

1 Libre Docente en Derecho del Trabajo y Doctor en Derecho Penal por la FDUSP. Doctor en Ciencias Jurídicas por la Faculdade de Direito de Lisboa. Profesor asociado II del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Faculdade de Direito de la USP. Juez titular del 1ª Instancia de Trabajo de Taubaté (SP). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2845-5966>/e-mail: dunkel2015@gmail.com

2 Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la USP. Especialista en Derecho Constitucional por la Universidade de Brasília (UnB). Experto en Derecho Laboral y Procesal por el Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Abogado. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3853-8861> / e-mail: paulo@mauromenezes.adv.br

CORONAVIRUS IN THE WORKPLACE: HOW TO FACE THE PANDEMIC AS A REAL ENVIRONMENTAL RISK

ABSTRACT

The purpose of this article is to demonstrate that the new coronavirus pandemic and its spreading turns it as a real environmental risk harmful to the wellness of the community, because, in its context, anyone can carry the virus to any space and also get contaminated. So, as the workplaces are part of the environment, the New Coronavirus spreading in such spaces are classified, in a pandemic context, as situations of workplace pollution, because such risk to be contaminated brings to the workplace a state of imbalance potentially harmful to workers health, which contradicts the contents of Brazilian Federal Constitution, specially its articles 7, XXII, 193, 200, VIII and 225. In this sense, it will be clear that those constitutional commandments, allied with the solidarity principle (contained in its 3rd Article) and combined with the ILO Convention n. 155 in its articles 16 to 19 impose to the risk managers in the workplace, such as the employers, the duty to implement all the measures available and capable to protect workers from the risk to be contaminated with the New Coronavirus, far beyond the strict and literal commandments contained in the federal, states and cities existing ordenances.

Keywords: *environmental risk; new coronavirus; pandemic spreading; workplace pollution.*

INTRODUCCIÓN

En los primeros días de 2020, el mundo se enteró del brote endémico de una nueva forma de Coronavirus – el SARS-CoV-2 –, en ese momento restringido a la ciudad de Wuhan, capital de la provincia del centro de China, atravesada por los ríos Yangtze y Han. A diferencia de sus análogos conocidos (SARS y la MERS, por ej.³), la enfermedad causada por el SARS-Cov-2 – conocida como COVID-19 – tenía como características sintomáticas la manifestación más intensa y duradera de coriza, fiebre, diarrea, vómitos, pérdida de apetito, pérdida del olfato y del gusto, dificultad respiratoria aguda y dolores corporales que podían evolucionar hacia una neumonía grave.

Desde la fase epidémica, combatir el avance del síndrome se ha convertido en la preocupación prioritaria de la Organización Mundial de la Salud, que no tardó en clasificarlo como “emergencia de salud pública de importancia internacional” (*public health emergency of international concern*, o PHEIC), en el nivel de alerta más alto del Reglamento Sanitario Internacional. En palabras de Tedros Adhanom Ghebreyesus (Director General de la OMS) y Roberto Azevêdo (director general de la OMC),

[el] objetivo del Reglamento Sanitario Internacional es prevenir, proteger, controlar y proveer una respuesta de salud pública a la propagación internacional de enfermedades, de manera proporcional a los riesgos para la salud pública, con el fin de reducir al mínimo la interferencia con el tráfico y el comercio internacionales. Las reglas de la OMC ofrecen a los gobiernos la flexibilidad necesaria para hacer frente a situaciones de escasez de suministros médicos esenciales y/o a problemas de salud pública. Sin embargo, cualquier medida adoptada para promover la salud pública debe ser “específica, proporcionada, transparente y temporal”, en línea con los recientes llamamientos de los líderes mundiales. Los gobiernos deben evitar medidas que puedan interrumpir las cadenas de suministro y repercutir negativamente en las personas más pobres y vulnerables, especialmente en los países en desarrollo y menos desarrollados que suelen depender de las importaciones de medicamentos y equipos médicos (AZEVEDO; GHEBREYESUS, 2020).⁴

3 Hasta marzo del año pasado (OPS, 2020), se habían identificado siete variedades de coronavirus humanos (HCoV), incluyendo el SARS-COV (causante del SARS, o Síndrome Respiratorio Agudo Severo), el MERS-COV (causante del MERS, o Síndrome Respiratorio de Oriente Medio) y el SARS-CoV-2 (virus causante del COVID-19).

4 En el original en inglés: “The purpose of the International Health Regulations is to prevent, protect against, control and provide a public health response to the international spread of disease in ways that are commensurate with public health risks, with a view to minimizing interference with international traffic and trade. WTO rules provide governments with the flexibilities they may need to address essential medical supply shortages and/or public health challenges. But any measure taken to promote public health that restricts trade should be “targeted, proportionate, transparent and temporary”, consistent with recent calls from world leaders. Governments need to avoid measures that can disrupt

La sigla COVID-19 combina la expresión anglófona *Coronavirus disease* con el año de aparición de la enfermedad (2019). En las semanas y meses siguientes, el brote adquiriría el *status* de epidemia, alcanzando las demás metrópolis chinas y extrapolando las fronteras de ese país hacia Japón y Corea del Sur, para luego dispersarse por todo el mundo, en el frenético tráfico de personas y mercancías que caracteriza la economía globalizada del siglo XXI. El 11 de marzo de 2020 fue reconocida como pandemia: una enfermedad con alto poder de contagio, que se extiende rápidamente a lo largo de las fronteras nacionales, alcanza varios Estados nacionales y tiende a la contaminación planetaria (GREENBERG *et al.*, 2005, p. 18).⁵

A finales de febrero, después de que el COVID-19 se hubiera extendido en suelo europeo, se registraron los primeros casos en Brasil. Durante el mes de marzo, los enfermos se contaban ya por miles y los muertos por cientos, y faltaba que el Ministerio de Sanidad reconociera – y anunciara – la ocurrencia de la transmisión comunitaria en todo el territorio nacional. En términos epidemiológicos, tal etapa se caracteriza por la propagación autónoma de la enfermedad en una región geográfica determinada y por la imposibilidad de identificar y controlar su cadena de contagio (BRASIL, 2020).⁶ En el momento de redactar el presente artículo (14 de junio de 2021), Brasil supera la marca de cuatrocientos ochenta y siete mil muertes por el nuevo coronavirus (en el mundo, hay más de 3,81 millones de muertes).

supply chains and negatively impact the poorest and most vulnerable, notably in developing and least developed countries that are typically reliant on imports of medicines and medical equipment”. La declaración conjunta se emitió tras el reconocimiento de la condición de pandemia mundial.

5 Las pandemias – ejemplos de las cuales son (o fueron) la peste negra (siglo XIV, que diezmó a unos 200 millones de personas en 10 años), la gripe española (que mató a unos 50 millones de personas entre 1918 y 1920) y el propio SIDA (un tipo de “pandemia de larga duración”, que ya ha infectado a 38 millones de personas en todo el mundo) – difieren conceptualmente de las epidemias, las endemias y los brotes. La epidemia se extiende dentro de las fronteras de un solo país, superando las cifras ordinarias de contagio previstas por las organizaciones sanitarias nacionales. La *endemia* llega a una determinada región con frecuencia (el llamado “cinturón endémico”), afectando básicamente a los habitantes de esa región, no raramente en condiciones estacionales (e.g., la fiebre amarilla en las ciudades de la región norte de Brasil); según el art. 20, II, § 1, d, de la Ley n. 8.213/1991, la patología no se caracteriza como enfermedad laboral, “a menos que se demuestre que es resultado de una exposición o contacto directo determinado por la naturaleza del trabajo” (= demostración/presunción de vínculo etiológico). El brote, finalmente, supera el número ordinario de contagios, pero alcanza espacios geográficamente restringidos y suele tener una duración corta, sin estacionalidad (por ejemplo, un brote de sarampión en un determinado grupo escolar).

6 Según el concepto epidemiológico definido por el propio Ministerio de Salud, la transmisión comunitaria comprende “[la] incapacidad de relacionar los casos confirmados a través de las cadenas de transmisión con un gran número de casos o por el aumento de las pruebas positivas a través de las muestras centinela (pruebas sistemáticas de rutina de las muestras respiratorias de los laboratorios establecidos)”.

1 CORONAVIRUS Y CONTAMINACIÓN LABORAL-AMBIENTAL: LA PANTOMIMA (MP 927/2020)

Desde el momento en que el fenómeno de la transmisión comunitaria fue reconocido a nivel nacional, la dispersión del nuevo coronavirus adquirió otro nivel, convirtiéndose en una cuestión efectivamente ambiental, en la medida en que la circulación del microorganismo en los espacios naturales y artificiales que albergan a la población en general comenzó a consustanciarse con el riesgo biológico sistémico y agravado (SOARES, 1995). En la etapa de transmisión comunitaria, cualquier individuo está sujeto, en mayor o menor grado, a adquirir COVID-19 en los lugares que frecuenta; y, además, a transportar el agente transmisor a otros espacios, por lo que el virus se ha convertido en un vector biológico de base antrópica (por ser diseminado por los humanos) capaz de interferir negativamente en la calidad de vida de la comunidad y de sus miembros.⁷

En ese contexto, el medio ambiente del trabajo, para entender el sistema formado por las condiciones físicas, psicológicas y organizativas que rodean a los individuos en el desempeño de sus actividades profesionales, pasó a figurar como un posible espacio de entronización y circulación del nuevo coronavirus, por lo que ese riesgo agravado,

⁷ En cuanto a la correlación entre medio ambiente y calidad de vida, Michel Prieur afirma que “hoy en día estamos consolidando las reflexiones formuladas hace tiempo por naturalistas y ecologistas, en el sentido de que el hombre, como especie viva, forma parte de un complejo sistema de relaciones e interacciones con su medio natural. En consecuencia, toda acción humana tiene el poder de producir efectos directos e indirectos. Así pues, el medio ambiente es el conjunto de factores que influyen en el entorno en el que vive el hombre. [Sin embargo, ese término genérico debe ser refinado y complementado por una serie de otras palabras comúnmente utilizadas en sentidos similares, a saber, *ecología, naturaleza, calidad de vida y lugar de vida*.”

[...] La expresión [*calidad de vida*] se ha convertido en una especie de complemento necesario de la propia definición de *medio ambiente*. Quiere expresar la voluntad de mirar los aspectos cualitativos de la vida más que los cuantitativos (nivel de vida) y expresar claramente que el concepto de medio ambiente no concierne sólo a la *naturaleza*, pero, también al hombre en sus relaciones sociales, laborales y de ocio” (PRIEUR, 2004, p. 1-4). En el original: “Aujourd’hui éclate au grand jour ce qui résultait depuis fort longtemps des réflexions des naturalistes et écologues, à savoir que l’homme comme espèce vivante fait partie d’un système complexe de relations et d’interrelations avec son milieu naturel. Il en résulte que toute action humaine a des effets directs ou indirects insoupçonnés. De ce fait, l’environnement est l’ensemble des facteurs qui influent sur le milieu dans lequel l’homme vit. [...] Ce terme général mérite cependant d’être précisé et complété par une série d’autres vocables couramment utilisés dans sens souvent voisins : écologie, nature, qualité de la vie, cadre de vie. [...] La formule [qualité de la vie] est devenue une sorte de complément nécessaire à l’environnement. Elle veut exprimer la volonté d’une recherche du qualitatif après les déceptions du quantitatif (niveau de vie) et bien marquer que l’environnement concerne non seulement la nature mais aussi l’homme dans ses rapports sociaux, de travail, de loisirs”.

presente en la generalidad de los espacios naturales y artificiales, pasó también a integrarlos y a condicionar decisivamente la calidad de vida de los trabajadores allí insertos.⁸

Se puede afirmar, por tanto, que la entronización y circulación del nuevo coronavirus en los espacios de trabajo constituye, en un contexto de transmisión comunitaria de base antrópica (es decir, por medio de los seres humanos), un claro supuesto de contaminación laboral-ambiental, en la medida en que tal posibilidad acaba instituyendo en esos espacios un estado de “*desequilibrio sistémico en la disposición de las condiciones de trabajo [y] la organización del trabajo*”, de tal manera que se produzca a los individuos involucrados “*riesgos intolerables para la seguridad y la salud física y mental [...] poniendo en peligro su calidad de vida saludable*” (MARANHÃO, 2017, p. 234). O, tras la Ley 6.938/1981⁹) –, un estado de “*degradación de la calidad del medio ambiente resultante de actividades que directa o indirectamente [...] perjudican la salud, la seguridad y el bienestar de la población [y] crean condiciones adversas para las actividades sociales y económicas*” (art. 3, III, a y b).

En el ordenamiento jurídico brasileño, en efecto, el derecho a un medio

8 Según el concepto formulado por Norma Sueli Padilha, “[e]l ambiente de trabajo comprende el hábitat laboral donde el ser humano trabajador pasa la mayor parte de su vida productiva proveyendo lo necesario para su supervivencia y desarrollo a través del ejercicio de una actividad laboral [y] abarca la seguridad y la salud de los trabajadores, protegiéndolos contra toda forma de degradación y/o contaminación generada en el ambiente de trabajo. [En la lectura de principio de los valores protegidos por el art. 225 del Texto Constitucional, no cabe duda de que entre “todos” se incluye el ser humano en su condición de trabajador, porque en el ejercicio de esta condición somete diariamente su salud y energía vital a un entorno que, aunque construido artificialmente, debe proporcionarle también una calidad de vida saludable, mediante el control de los agentes degradantes que puedan afectar a su salud en sus múltiples aspectos” (PADILHA, 2010, p. 373-375),

9 Objetamos, en relación con el concepto de Ney Maranhão, que la “intolerabilidad” de los riesgos no puede ser un elemento del concepto de contaminación laboral-ambiental, sino que es una consecuencia de la configuración del estado laboral-ambiental de degradación antrópica, en la medida en que se puede tener desequilibrio laboral-ambiental, con los efectos del art. 14, párrafo único, de la Ley 6.938/1981– responsabilidad civil objetiva –, *incluso en los casos en los que el empresario observe estrictamente los límites de tolerancia de la legislación relativa a la seguridad y salud en el trabajo* (CLT, decretos, NRs, etc.), en el caso de que se añadan riesgos creados artificialmente, por ejemplo riesgos externos de origen natural (por ejemplo, en la combinación nociva entre las sustancias liberadas o los materiales suministrados, por un lado, y las condiciones atmosféricas del lugar, por otro). Como ejemplo, citemos el caso juzgado por el 1er autor de este artículo, ante el 1er Tribunal de Trabajo de Taubaté/SP, en el que un determinado vigilante de seguridad había sido golpeado por una descarga eléctrica atmosférica, durante rondas nocturnas externas, debido – entre otros factores – a las botas con puntera de acero que le había suministrado su empleador. En ese ejemplo, no se puede afirmar que la provisión de las botas haya engendrado, por parte del empresario – el “sujeto contaminador” al que se imputa el resultado lesivo –, un riesgo “intolerable” para el trabajador o para el medio ambiente. Sin embargo, dado que se produjo una degradación de las condiciones de seguridad laboral-ambiental con la *combinación* de riesgos internos y externos – y, por tanto, se produjo el estado de contaminación–, se puede afirmar, “*a posteriori*” (y no “*a priori*”), que tales riesgos *combinados* eran legalmente intolerables. Esa objeción fue presentada a Maranhão durante la defensa de su Tesis Doctoral (que dio origen al libro), en un panel compuesto por la Universidade de São Paulo para ese fin.

ambiente equilibrado, consagrado en el art. 225, *caput* de la Constitución, abarca todos los aspectos naturales, artificiales y culturales – luego, físicos e inmateriales – que rodean al ser humano y que interfieren en su sana calidad de vida, incluidos los que integran y condicionan el trabajo que realiza. En ese sentido, el propio Supremo Tribunal Federal ya tuvo ocasión de reconocer expresamente que “la existencia con dignidad [...] pasa necesariamente por la protección del medio ambiente (art. 170, VI, de la CRFB/88), incluido el medio ambiente de trabajo (art. 200, VIII, de la CRFB/88)”.¹⁰

Y como corolario del derecho a un ambiente de trabajo equilibrado (“*ex vi*” del art. 225, *caput*, c.c. arts. 193 y 200, VIII, de la Constitución Federal), la *Lex legum* consagró, en su art. 7, XXII, el derecho social a la “*reducción de los riesgos inherentes al trabajo*”, que (a) realiza en el plano laboral el principio jurídico-ambiental de mejora continua o del *mínimo riesgo regresivo* (OLIVEIRA, 2011, p. 148), (b) es titularidad de todos los trabajadores en actividad en el territorio nacional (o, fuera de él, si en relación con el ordenamiento jurídico brasileño¹¹), subordinado o no, y c) se traduce, para los empresarios, en los deberes de previsión, planificación y prevención de riesgos laborales-ambientales. En definitiva, Dichos deberes exigen la adopción de todas las medidas e instrumentos disponibles en el mercado, de acuerdo con el estado de la técnica, que sean económicamente viables y tecnológicamente capaces de promover la eliminación o mitigación de las amenazas para la vida, la integridad psicofísica y la salud de los trabajadores, con el fin de prevenir y evitar la ocurrencia de cualquier vicisitud (WERNER, 2001, p. 335-340).

En consonancia con esta directriz constitucional, el Convenio n. 155 de la OIT, ratificado por Brasil (Decreto n. 1.254/1994) – e internalizado con fuerza suprallegal (según la interpretación del RE n. 466.343 y el RE n. 349.703, entre otros¹²) –, Los arts. 16 a 18 establecen que las empresas están

10 BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO N. 664.335/SC. RELATOR: Ministro Luiz Fux. Plenário. DJ: 12.2.2015.

11 V., e.g., Lei 7.064/1982, art. 3, II. *In verbis*: “La empresa responsable del contrato de trabajo del trabajador trasladado [al extranjero] deberá asegurar al trabajador, independientemente del cumplimiento de la legislación del lugar donde se prestan los servicios: [...] II – la aplicación de la legislación brasileña de protección del trabajo, en la medida en que no sea incompatible con las disposiciones de esa Ley, cuando sea más favorable que la legislación territorial, en el conjunto de normas y en relación con cada materia”.

12 Ambos dieron lugar al Precedente Vinculante n. 25, por el que “[es] ilícita la prisión civil de un depositario infiel, cualquiera que sea el tipo de depósito. Sin embargo, al igual que el art. 5, LXVII, el art. 7, XXII, también se encuentra en el Título II de la Constitución y contiene un derecho humano fundamental. En la primera de las decisiones citadas (voto ganador), se lee lo siguiente: “[...] dado el inequívoco carácter especial de los tratados internacionales que versan sobre la protección de los

obligadas a garantizar la seguridad de sus procesos operativos respecto a la integridad psicofísica de sus trabajadores, así como a implementar todas las medidas aplicables, según la mejor técnica disponible, para eliminar o minimizar los riesgos existentes en sus entornos de trabajo, incluyendo la elaboración de procedimientos para hacer frente a situaciones de urgencia (BECHARA, 2019, p. 143).¹³

Luego, a la luz del concepto de ambiente de trabajo contemplado por la Constitución Federal de 1988, así como de las disposiciones constitucionales y convencionales que aseguran su higiene para proteger la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores, es oportuno reiterar: el ingreso del nuevo coronavirus en el lugar de trabajo, en un contexto de transmisión comunitaria, representa un riesgo efectivo para desestabilizar el equilibrio de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores, constituyendo un caso típico de contaminación laboral-ambiental (Constitución Federal, art. 200, VIII, c.c. Ley 6.983/1981, art. 3, III, *a y b*), una vez que la contaminación interna se ha consolidado.

Nótese, además, que, según la misma Ley n. 6.938/81, el *contaminador* se clasifica en su art. 3, IV, objetivamente, como “*la persona física o jurídica, de derecho público o privado, responsable directa o indirectamente de una actividad que provoca la degradación del medio ambiente*”. De ahí que, *aprovechándose* de la entronización y circulación del nuevo coronavirus en el medio ambiente organizado artificialmente, en condiciones de transmisión comunitaria, hay un *riesgo prohibido o “intolerable”* – es decir, riesgo no inherente a la actividad y desaprobado por el ordenamiento jurídico – que convierte al empresario en *contaminador*, a los efectos del referido art. 3, IV (aunque sea de forma indirecta, a modo de financiación, licencia o entidades “*oportunistas*” en general¹⁴), si hay o no “*culpa*” en el

derechos humanos, no es difícil comprender que su internalización en el ordenamiento jurídico, a través del procedimiento de ratificación previsto en la CF/1988, tiene la facultad de paralizar la eficacia jurídica de toda y cualquier disciplina normativa infraconstitucional que entre en conflicto con ella. [...]” (RE 466.343, relator. Min. Cezar Peluso, voto del min. Gilmar Mendes, Pleno, j. 3-12-2008, DJE 104 de 5-6-2009, Tema 60).

13 “Art. 16 – 1. Los empresarios deberán garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y las operaciones y procesos bajo su control son seguros y no suponen ningún riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en la presente Convención.

Art. 18 – Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a las emergencias y los accidentes, incluidos los medios adecuados para administrar los primeros auxilios”.

14 Contaminador indirecto es el que “no realiza la actividad directamente causante del daño”, pero contribuye a la lesión, siempre que esté obligado por un necesario “deber de seguridad”; y así será si entendemos que el empleador no “causa” la contaminación (porque el virus ya circula externamente, en condiciones de contaminación comunitaria), sino que la oportuniza, ya que el ambiente de trabajo

hecho de la contaminación interna. De ahí que los empresarios de servicios en general estén obligados, en virtud de los arts. 7, XXII, y 225, caput, de la Constitución Federal y de los arts. 16 a 18 del Convenio n. 155 de la OIT, a implementar programas y medidas concretas de prevención dirigidas a eliminar o minimizar las amenazas derivadas del nuevo coronavirus.

Y, en ese preciso orden de ideas, aparecen como inconstitucionales, por la violación del art. 7, XXII, de la Constitución Federal (riesgo mínimo regresivo), los arts. 15, 16, 17, 29 y 31 de la Medida Provisional 927 de 22 de marzo de 2020. El art. 29 de la MP 927/2020, en particular, fue la más rutilante de las perlas que coronaron la pantomima ensayada en aquel diploma, en cuanto a la finalidad de proteger al trabajador (ya que la finalidad de preservar el empleo, expresada en el *caput* del art. 1, debe ser necesariamente la de preservar los puestos de trabajo dignos¹⁵) y de respeto al orden constitucional (ya que el art. 2 establece, como perímetro de validez para los acuerdos individuales escritos – y, se supone, para todas las posibilidades engendradas por la medida provisional – “*los límites establecidos en la Constitución*”).

En efecto, si a principios de marzo de 2020 el Ministerio de Salud reconoció públicamente el estado de transmisión comunitaria del nuevo coronavirus en todo el territorio nacional, cómo podría ser razonable que el Poder Ejecutivo Federal emitiera, a finales del mismo mes, un acto normativo capaz de suspender “*la obligatoriedad de realizar exámenes médicos laborales, clínicos y complementarios, excepto los de despido laboral*” (y esos, además, sólo si no hay un examen de dimisión realizado con menos de ciento ochenta días), según el art. 15, caput y § 3, de la PM 927/2020? Cómo dicha suspensión – que aumenta significativamente los riesgos de internalización del nuevo coronavirus en los entornos empresariales (cuando el mando constitucional va en la dirección de la reducción del riesgo) – podría contribuir para el aplanamiento de las curvas de contaminación, cada vez más exponenciales en todo el país (FELICIANO; TRINDADE, 2020)? ¿Qué puede decirse, en ese contexto, de la responsabilidad del empresario que, desestimando el reconocimiento médico de ingreso – como

se convierte en una “caja de resonancia” contaminante (o, en la expresión que se popularizó después, en un “covidário”).

15 Y el “trabajo decente”, según la Organización Internacional del Trabajo, es todo trabajo productivo y de calidad, igualmente accesible y adecuadamente remunerado, realizado en condiciones de libertad, equidad, **seguridad** y dignidad humana, capaz de contribuir, como condición fundamental, a la superación de la pobreza, a la reducción de las desigualdades sociales, a la gobernabilidad democrática y al desarrollo sostenible. El concepto se formalizó en el ordenamiento jurídico internacional en 1999, y luego se reafirmó en 2008, en la 97 Conferencia Internacional del Trabajo, con la aprobación de la “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa” (OIT, 2020).

autoriza el art. 15 –, inserta en su plantilla a un trabajador contaminado por el SARS-Cov-2 que, en el momento del ingreso, presentaba la mayoría de los síntomas del COVID-19? ¿Podrá eximirse posteriormente de la responsabilidad civil derivada de la contaminación de los demás empleados?

La respuesta es negativa (y, por ello, la importancia de que los coordinadores del PCMSO hagan un amplio uso de la hipótesis del art. 15, § 2). La PM 927/2020 no introduce ninguna “inmunidad” contra la responsabilidad civil, a diferencia de la recién PM 966/2020; y, en nuestra opinión, ni siquiera podría hacerlo, desde un punto de vista constitucional, debido a la regla del art. 7, XXVIII, 2ª parte, de la CRFB (“[...] *Seguro contra accidentes de trabajo, a cargo del empresario, sin excluir la indemnización a la que está obligado el empleador*[...]”). Si, además, la responsabilidad civil se establece por la degradación de las condiciones higiénicas y de seguridad biológica del medio ambiente de trabajo – por la introducción sigilosa del nuevo coronavirus, posibilitada por la ausencia de reconocimientos médicos de ingreso o incluso de reconocimientos médicos periódicos –, no procede discutir la culpabilidad del empresario, “ex vi” del art. 14, § 1, de la Ley 6938/1981.¹⁶ De nada sirve afirmar, por tanto, que sólo desestimó los exámenes médicos porque “la ley” – *rectius*: la MP 927/2020- le autorizaba a hacerlo (aunque le autoriza, de hecho y de derecho, a efectos administrativos). Al fin y al cabo, según Leme Machado, “*puede haber contaminación aunque se respeten las normas medioambientales*”, es decir, aunque el sujeto respete estrictamente los límites de la ley (MACHADO, 1996, p. 358).

La ilicitud de la contaminación – incluida la contaminación laboral – ambiental– deriva del hecho de la degradación (Ley 6.938/1981, art. 3, II: “*cambio adverso en las características del medio ambiente*”), no sólo del incumplimiento de leyes, actos normativos y/o disposiciones reglamentarias y administrativas. Y, al mejorar los contextos de degradación del medio ambiente de trabajo – diametralmente opuestos, hay que insistir, a las directrices normativas de los arts. 7, XXII, y 225, *caput*, de la CRFB –, los mencionados artículos de la PM 927/2020 (15, 16, 17, 29, 31) padecerían inconstitucionalidad *tout court* (o, al menos, impugnarían interpretaciones conformes a la Constitución).

Sin embargo, el Tribunal Supremo Federal – que tiene la función

¹⁶ *In verbis*: “Sin perjuicio de la aplicación de las sanciones previstas en este artículo, el contaminador está obligado, con independencia de su culpa, a indemnizar o reparar los daños causados al medio ambiente y a los terceros afectados por su actividad. El Ministerio Fiscal de la Unión y de los Estados estará legitimado para interponer demandas de responsabilidad civil y penal por daños causados al medio ambiente”.

última de salvaguardar la integridad del texto constitucional – al ser llamado a pronunciarse sobre todas aquellos dispositivos, sólo encontró inconstitucionalidad en los textos de los art. 29 y 31; no en los demás preceptos. En efecto, el 29 de abril de 2020, al pronunciarse sobre la medida cautelar en el ADI 6342-MC/DF (presentado por el Partido Democrático del Trabajo), el Pleno del STF decidió suspender sólo la eficacia de los arts. 29 y 31 de la Medida Provisional (MP) 927/2020; en cuanto a los demás, confirmó la denegación de la medida cautelar, pronunciada por el juez Marco Aurélio Mello el 26 de marzo de 2020. Así, “*omnium earum iudicium habemus*”. Meses después, la MP 927/2020 expiró, el 19 de julio de 2020 para ser exactos, según el Acta Declaratoria del Presidente de la Mesa del Congreso Nacional n. 92, de fecha 30 de julio de 2020.

Tras poco más de un año, el Gobierno Federal dictó la MP 1045, de 27 de abril de 2021, de nuevo “sobre medidas complementarias para hacer frente a las consecuencias de la emergencia de salud pública de importancia internacional causada por el coronavirus (covid-19) en el contexto de las relaciones laborales”, revirtiendo varias disposiciones de la MP 927/2020. Pero, en cuanto a los aspectos señalados anteriormente, fue más parsimonioso y evitó reproducir los textos constitucionalmente viciados.

2 ABANDONAR LOS CLAUSTROS GRAMATICALES Y LAS CAVERNAS SEMÁNTICAS: LA PANACEA JURÍDICA TRINARIA (HOLISMO, PREVENCIÓNISMO, SOLIDARISMO)

Como ya se ha anticipado – y aún a la luz del Convenio n. 155 de la OIT – las medidas a implementar por los empleadores, en la protección del ambiente de trabajo y de la integridad psicofísica de los trabajadores, no se limitan a las determinaciones legales y reglamentarias emitidas por los gobiernos federal, estatal, municipal y/o distrital, abarcando las medidas concretas previstas para ese momento crítico. Tampoco existe una exención total de responsabilidad (especialmente administrativa y civil) por el mero hecho de observar dichas determinaciones. En otras palabras, cualquier apego al estricto legalismo formal – que, en ese caso, da lugar a un reprochable reduccionismo jurídico- será erróneo, como lo será, además, proponer que sólo serían exigibles las conductas expresamente recogidas en los textos normativos o, además, abogar por la falta de soporte jurídico

para imponer cualquier otra conducta de prevención/precaución, más amplia que las descritas (además, *no* se describe) en la PM 927/20202 y la legislación conexas, a los empresarios y a los tomadores de servicios. Tal comprensión, típica de los “síndromes del avestruz” que afectan estacionalmente a los dirigentes brasileños, no tiene sentido en un sistema jurídico que reconoce la fuerza normativa de los principios.¹⁷

Por el contrario, lo que los arts. 16 a 19 del Convenio n. 155 de la OIT (que también es “ley” en sentido material) imponen a los empresarios – también apoyados por los arts. 7, XXII, y 225, *caput*, de la Constitución Federal – es el deber general de protección, de prevención (= prevención/precaución) y/o de indemnización laboral-ambiental, por el(los) cual(les) les toca a los gestores de los riesgos de las actividades económicas (es decir, los empresarios y similares) son responsables de planificar, anticipar y aplicar las medidas que resulten necesarias, ante casos concretos, para evitar o minimizar las situaciones de potencial contaminación de los trabajadores por el nuevo coronavirus.¹⁸ Esas obligaciones se derivan, además, del principio constitucional de solidaridad, que genera responsabilidades recíprocas entre las personas (CF, art. 3, I y IV, 1ª parte), de los deberes universales de protección en relación con los sujetos vulnerables (CF, art. 3, III, 1ª parte) y del reconocimiento de la diversidad y la pluralidad social (CF, art. 3, III, 2ª parte, y IV); todo ello se proyecta, en el plano jurídico-ambiental, como el reparto de los deberes de defensa y preservación del medio ambiente – incluido el laboral – para las generaciones presentes

17 Conforme señala Gustavo Zagrebelsky, “[l]os principios [...] no imponen una acción conforme con el supuesto normativo, como ocurre con las reglas, sino una <<toma de posición>> conforme con su *ethos* en todas las no precisadas ni predecibles eventualidades concretas de la vida en las que se puede plantear, precisamente, una <<cuestión de principio>>. Los principios, por ello, no agotan en absoluto su eficacia como apoyo de las reglas jurídicas, sino que poseen una autónoma razón de ser frente a la realidad. [...] La realidad, al ponerse en contacto con el principio, se vivifica, por así decirlo, y adquiere valor. En lugar de presentarse como materia inerte, objeto meramente pasivo de la aplicación de las reglas, caso concreto a encuadrar en el supuesto de hecho normativo previsto en la regla – como razona el positivismo jurídico –, la realidad iluminada por los principios aparece revestida de cualidades jurídicas propias. El valor se incorpora al hecho e impone la adopción de <<tomas de posición>> jurídica conformes con él (al legislador, a la jurisprudencia, a la administración, a los particulares y, en general, a los intérpretes del derecho. El <<ser>> iluminado por el principio aún no contiene en sí el <<deber ser>>, la regla, pero sí indica al menos la dirección en la que debería colocarse la regla para no contravenir el valor contenido en el principio” (ZAGREBELSKY, 2005, p. 118).

18 En palabras de Carlos Hugo Preciado Domènech, “[n]o sólo la libertad de organización del empresario, sino que también la libertad de emprender actividades peligrosas y la libertad de especificación de la prestación laboral y el poder de dirección del empresario se ven fuertemente limitados por la normativa de prevención de riesgos laborales. [...] La prevención de riesgos se integra de esta forma en la adopción de toda decisión empresarial [...], y a todos los niveles de decisión y gestión de la empresa [...], por lo que se integra – limitándola – en el núcleo mismo de la libertad organizativa de la empresa” (DOMÈNECH, 2018, p. 534).

y futuras, en el que son responsables solidarios los Poderes Públicos y la colectividad (CF, art. 225, *caput*), incluyendo a trabajadores y empresarios (CASALI, 2006, p. 236-237).

Una vez formuladas tales premisas, se puede afirmar, en términos generales, que la primera obligación de los empresarios ante los riesgos de introducción y proliferación del nuevo coronavirus en el lugar de trabajo consiste en la elaboración de un plan integral, en el ámbito del respectivo PCMSO, capaz de (i) prever y registrar las posibilidades de ingreso de dicho microorganismo en sus establecimientos; y (ii) prever la aplicación de medidas de emergencia colectivas e individuales en las unidades de producción con el fin de reducir o minimizar la posibilidad de que los trabajadores contraigan el virus del SRAS-Cov-2, tal como se establece en el artículo 18 del Convenio 155 de la OIT. 18 del Convenio n. 155 de la OIT.

En esta línea, la NR-1 del extinto Ministerio de Trabajo (y, actualmente, “de” la Secretaría Especial de Seguridad Social y Trabajo del Ministerio de Economía), ya con la nueva redacción conferida por el Decreto n. 6.730, publicado en el Diario Oficial de la Unión de 9 de marzo de 2020, establece textualmente en su punto 1.4.1, que los empresarios están obligados a evaluar y prever de forma adecuada y realista los riesgos medioambientales presentes en los lugares de trabajo, así como a adoptar medidas concretas para evitar o minimizar dichos riesgos, i) reorganizando los factores de producción; ii) estableciendo medidas de protección colectiva y iii) proporcionando equipos de protección individual.¹⁹

En segundo lugar, el deber general de indemnidad laboral-ambiental que subyace en las citadas disposiciones constitucionales y convencionales impone a los empresarios la aplicación intramuros de las medidas ordinarias de planificación de emergencia recomendadas a nivel nacional para toda la población, en cumplimiento de las recomendaciones técnicas emitidas por las autoridades sanitarias para combatir la proliferación del nuevo coronavirus. Eso significa adaptar las directrices para el público en general a las necesidades específicas y a las condiciones del entorno laboral, ya que los riesgos generales de contaminación (=riesgo general para la vida) aumentan en los lugares de trabajo colectivos, donde los individuos

19 “1.4.1 Corresponde al empleador: a) cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo; [...] e) determinar los procedimientos a adoptar en caso de accidentes o enfermedades laborales, incluyendo el análisis de sus causas; [...] g) aplicar las medidas preventivas, en consulta con los trabajadores, según el siguiente orden de prioridad: I. eliminación de los factores de riesgo; II. minimización y control de los factores de riesgo, con la adopción de medidas de protección colectiva; III. minimización y control de los factores de riesgo, con la adopción de medidas administrativas o de organización del trabajo; y IV. adopción de medidas de protección individual”.

comparten la misma geografía y utilizan equipos e insumos colectivos durante largos periodos de tiempo. En ese sentido, las siguientes directrices sanitarias de aplicación universal son plenamente válidas para los locales de trabajo:

- a) la utilización de equipos de seguridad biológica colectivos e individuales, específicos para los riesgos de la pandemia, como, por ejemplo, la instalación de contenedores fijos o móviles de alcohol en gel (para uso colectivo) y el suministro de máscaras protectoras (no necesariamente de tipo quirúrgico) para la convivencia en grupo;
- b) una distancia mínima de aproximadamente dos metros entre los trabajadores, para evitar la aspiración de gotas de saliva y la coriza provocada por la tos, los estornudos o incluso en la espiración del aire;²⁰
- c) la instalación y disponibilidad masiva de equipos y suministros para el lavado frecuente de manos (básicamente, lavabos, grifos con agua corriente, jabón y toallas desechables);
- d) la ventilación de los ambientes y la optimización de la circulación del aire, evitando el confinamiento de los individuos en espacios cerrados;
- e) la limpieza constante de los bancos de trabajo, de los equipos de uso colectivo y de los instrumentos individuales utilizados en el desempeño de las actividades habituales;²¹

20 Nótese, por cierto, que estas dos primeras medidas son, para los Centros de Prevención y Control de Enfermedades de los Estados Unidos de América, (Centers for Disease Prevention and Control – CDC), la principal medida para combatir el nuevo coronavirus, tal y como se indica en el portal correspondiente: “Actualmente no hay ninguna vacuna disponible para prevenir la enfermedad causada por el Coronavirus (COVID-19). [La mejor manera de prevenir tal enfermedad es evitar la exposición al virus. [...] El virus suele propagarse de individuo a individuo: – Entre personas que están en estrecho contacto entre sí (a una distancia de 6 pies – equivalente a 1,83 metros). – A través de las gotitas aspiradas que se producen cuando una persona infectada tose o estornuda. Estas gotas pueden caer en la boca y la nariz de las personas cercanas o ser inhaladas en los pulmones. En el original: “There is currently no vaccine to prevent coronavirus disease 2019 (COVID-19). [...] The best way to prevent illness is to avoid being exposed to this virus. [...] The virus is thought to spread mainly from person-to-person. Between people who are in close contact with one another (within about 6 feet). Through respiratory droplets produced when an infected person coughs or sneezes. These droplets can land in the mouths or noses of people who are nearby or possibly be inhaled into the lungs” (CDC, 2020).

21 Según las directrices preventivas de la Fundación Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) para combatir el nuevo coronavirus (en lo que respecta a la población general), se debe: “– Lavarse las manos principalmente antes de comer y después de toser o estornudar; – Si no se dispone de agua y jabón, utilizar un desinfectante de manos a base de alcohol; – Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca con las manos sin lavar; – Utilizar un pañuelo desechable para la higiene nasal; – Cubrirse la nariz y la boca al estornudar o toser con un pañuelo desechable o con la parte interior del codo (nunca con las manos); – No compartir objetos de uso personal, como cubiertos, platos, vasos o botellas; – Mantener los ambientes bien ventilados; – Limpiar y desinfectar los objetos y superficies que se tocan con frecuencia, como los teléfonos móviles; – Evitar el contacto con personas que muestren signos de la enfermedad; – Evitar salir de casa; – Evitar los lugares concurridos; – Las personas enfermas deben permanecer en casa y, si la enfermedad empeora, buscar una unidad de atención sanitaria básica; – Los grupos vulnerables, como los ancianos, los niños, las mujeres embarazadas, las personas con enfermedades crónicas o inmunodeficiencias, deben estar más atentos a las manifestaciones clínicas;

- f) la retirada inmediata de los sujetos pertenecientes a los llamados “grupos de riesgo” (pacientes con comorbilidades, mayores de 60 años, mujeres embarazadas, diabéticos, etc.);²² y
- g) el aislamiento inmediato de las personas con síntomas que hagan presumir razonablemente la contaminación por el SRAS-Cov-2 (de ahí la importancia de los reconocimientos médicos de ingreso, periódicos y complementarios, como se ha indicado *supra*).²³

Todavía sobre ese abanico de precauciones laborales-ambientales imprescindibles (y, en particular, en lo que respecta a la necesaria limpieza periódica de los equipos de trabajo colectivos e individuales), la Organización Internacional de la Salud destaca, en su publicación dedicada a la adaptación de los lugares de trabajo a los riesgos derivados del nuevo coronavirus (*Getting your workplace ready for COVID-19*), que las personas pueden infectarse en el medio ambiente de trabajo a partir de las gotas de saliva o de secreción nasal depositadas en la maquinaria y el mobiliario de uso común o simplemente al inhalarlas aún en el aire, lo que refuerza la necesidad de mantener la distancia de seguridad entre los trabajadores.²⁴

En apoyo de las anteriores imposiciones – que, hay que subrayar, dejan de ser meras “recomendaciones” sanitarias y se convierten en auténticas obligaciones legales para el empleador²⁵, debido al riesgo profesional

– Los profesionales de la salud deben utilizar las precauciones estándar, las precauciones por contacto y por goteo (mascarilla quirúrgica, guantes, delantal no estéril y gafas de protección)” (COMO SE PREVENIR..., 2020).

22 Véase la nota n. 27, *infra*.

23 Véase la nota n. 27, *infra*.

24 “**Cómo se propaga el COVID-19.** Cuando las personas infectadas con COVID-19 tosen o exhalan aire, liberan gotas de líquido infectado. Muchas de esas gotas caen sobre superficies y objetos cercanos, como escritorios, mesas o teléfonos. Las personas pueden adquirir COVID-19 al tocar superficies u objetos contaminados y luego tocarse los ojos, la nariz o la boca. Si se encuentran a una distancia de un metro de una persona con COVID-19, pueden contaminarse a través de la aspiración de las gotitas exhaladas por la tos y la respiración de la persona enferma. En otras palabras, COVID-19 se propaga de la misma manera que la gripe común”. En el original: “**How COVID-19 spreads.** When someone who has COVID-19 coughs or exhales they release droplets of infected fluid. Most of these droplets fall on nearby surfaces and objects – such as desks, tables or telephones. People could catch COVID-19 by touching contaminated surfaces or objects – and then touching their eyes, nose or mouth. If they are standing within one meter of a person with COVID-19 they can catch it by breathing in droplets coughed out or exhaled by them. In other words, COVID-19 spreads in a similar way to flu” (WHO, 2020).

25 Esa afirmación debe entenderse claramente: aunque no existe ninguna disposición legal que establezca que los lugares de trabajo deben disponer de lavabos con agua corriente y jabón o equivalente para que los trabajadores se laven las manos, ni que imponga al empresario la obligación de proporcionar máscaras protectoras contra las gotitas de saliva, se pueden suponer casos de contaminación por el SRAS-Cov-2 en el lugar de trabajo, que incluso pueden ser *presumibles* (por ejemplo, debido a la existencia de otros empleados ya contaminados en el mismo entorno), ante la existencia de otros empleados ya contaminados en el mismo entorno), en particular tras la oportuna suspensión de la eficacia del art. 29 de la MP 927/2020 en los registros de ADI 6342-MC/DF – puede dar lugar a la responsabilidad civil del empleador por los daños morales y materiales derivados de

engendrado en interés de la actividad económica (principio de alteridad: CLT, art. 2, caput) y su deber de garantizar el equilibrio laboral-ambiental (CRFB, arts. 7, XXII, 225 y 200, VIII) –, La Organización Internacional del Trabajo ha publicado recientemente un informe titulado *Las normas de la OIT y el COVID-19 (Coronavirus)*, en el que reitera las obligaciones derivadas del Convenio n. 155 en el sentido de que los empresarios deben (i) implementar, todas las medidas posibles, según la mejor técnica, para reducir al máximo la exposición ocupacional al nuevo coronavirus, incluso el suministro de equipos de protección personal; (ii) proporcionar a los trabajadores la información adecuada sobre dichos riesgos; (iii) establecer procedimientos de emergencia para la situación general de pandemia (o para casos especiales específicamente identificados de contaminación intramuros de la comunidad); y (iv) informar de los casos de contaminación a las autoridades sanitarias.²⁶

En ese mismo sentido, la Occupational Safety and Health Administration (OSHA-US), organismo responsable por las políticas de seguridad y salud laboral en Estados Unidos, publicó directrices para promover la organización de los lugares de trabajo ante los riesgos laborales que plantea el nuevo coronavirus. Es importante señalar que dicha agencia señala, como medidas de prevención, precisamente (i) el “*desarrollar un plan de preparación y respuesta a las enfermedades infecciosas*” y (ii) “*implementar medidas básicas de prevención de infecciones*” sobre la base de las directrices emitidas por las autoridades sanitarias,²⁷ en la línea

dicha contaminación. Al reconocerlo, lo que los Tribunales Laborales estarán afirmando entre las líneas de sus sentencias –o incluso textualmente, como parece ser el caso- es que el *deber general de protección incluye tales obligaciones*, aunque no se expresen en la legislación específica, como deberes accesorios del contrato individual de trabajo (como otros muchos que la doctrina y la jurisprudencia ya conocen bien, para el trabajador y/o el empresario, aunque no estén recogidos en cláusulas contractuales o disposiciones legales: el deber de información, el deber de lealtad, el deber de no competencia, etc..).

26 “**Seguridad y salud en el trabajo.** ¿Qué deberían hacer los empleadores durante el brote? [...] Los empleadores tendrán la responsabilidad global de asegurarse de que se adopten todas las medidas de prevención y protección factibles para reducir al mínimo los riesgos profesionales (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Los empleadores tienen la responsabilidad de suministrar, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonable y factible, ropas y equipos de protección apropiados sin costo alguno para el trabajador. Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar información adecuada y una formación apropiada en el ámbito de la SST; de consultar a los trabajadores sobre aspectos de SST relacionados con su trabajo; de prever medidas para hacer frente a situaciones de urgencia; y de notificar los casos de enfermedad profesional a la inspección del trabajo” (OIT, 2020).

27 Según las directrices de la OSHA: “Si aún no existe, [el empleador debe] desarrollar un plan de preparación y respuesta ante enfermedades infecciosas que pueda ayudar a guiar las acciones de protección contra el COVID-19”. [...] Manténgase al corriente de las orientaciones de los organismos sanitarios federales, estatales, locales, tribales y/o territoriales y considere cómo incorporar estas recomendaciones y recursos a los planes específicos del lugar de trabajo. [...] Seguir las recomendaciones federales y estatales, locales, tribales y/o territoriales (SLLT) en relación con el

de lo discutido anteriormente, como resultado – entre nosotros – de los arts. 7, XXII, y 225, caput, c.c. art. 200, VIII, de la Constitución Federal o, además, del Convenio n. 155 de la OIT.

Si tales obligaciones esenciales no son observadas por los empresarios, habrá la instalación de riesgo prohibido en los ambientes de trabajo administrados por ellos, con degradación ambiental de base antrópica que permite considerarlos contaminados – incluso a los efectos de la Ley n. 6.938/1981 –, comprometiendo potencialmente la vida, la salud, la integridad psicofísica y/o el bienestar no sólo de los trabajadores (subordinados o no), sino también de toda la comunidad circundante, especialmente en el actual contexto de transmisión comunitaria del nuevo coronavirus.²⁸ Los

desarrollo de planes de contingencia para las situaciones que puedan surgir como resultado de los brotes, tales como: Aumento de la tasa de absentismo de los trabajadores;

La necesidad de distanciamiento social, turnos de trabajo escalonados, reducción de las operaciones, prestación de servicios a distancia y otras medidas de reducción de la exposición. Opciones para llevar a cabo las operaciones esenciales con una plantilla reducida, incluyendo la formación cruzada de los trabajadores en diferentes tareas con el fin de continuar las operaciones o proporcionar los servicios máximos. Interrupción de las cadenas de suministro o retrasos en las entregas. [...]

Para la mayoría de los empleadores, la protección de los trabajadores dependerá de que se haga hincapié en las medidas básicas de prevención de infecciones. Según corresponda, todos los empleadores deben aplicar buenas prácticas de higiene y control de infecciones, entre las que se incluyen: Promover el lavado de manos frecuente y minucioso, lo que incluye proporcionar a los trabajadores, clientes y visitantes del lugar de trabajo un lugar para lavarse las manos. Si no se dispone fácilmente de jabón y agua corriente, proporcionar desinfectantes de manos a base de alcohol que contengan al menos un 60% de alcohol. Incentivar a los trabajadores para que se queden en casa si están enfermos. Fomentar el protocolo respiratorio, incluso en relación con la tos y los estornudos. Poner a disposición de los clientes y del público recipientes para pañuelos y basuras.

Los empresarios deberían estudiar si pueden establecer políticas y prácticas, como lugares de trabajo flexibles [...] y horarios de trabajo flexibles (por ejemplo, turnos alternos), para aumentar la distancia física entre los empleados y entre éstos y otras personas, si las autoridades sanitarias estatales y locales recomiendan el uso de estrategias de distanciamiento social. [...] Mantener prácticas regulares de limpieza, incluyendo la limpieza y desinfección rutinaria de superficies, equipos y otros elementos del ambiente de trabajo. [...] Se espera que los productos [...] sean eficaces contra el SARS-CoV-2 basándose en los datos de los virus más difíciles de eliminar. Siga las instrucciones del fabricante para utilizar todos los productos de limpieza y desinfección (por ejemplo, concentración, método de aplicación y tiempo de contacto, EPI). [...] Los empleadores deben desarrollar políticas y procedimientos para que los empleados informen cuando estén enfermos o experimenten síntomas de COVID-19. Cuando proceda, los empleadores deben elaborar políticas y procedimientos para aislar inmediatamente a las personas que presenten indicios y/o síntomas de COVID-19 y formar a los trabajadores para que los apliquen. [...] Tomar medidas para limitar el contagio de las secreciones respiratorias de una persona que pueda tener COVID-19. Proporcione una mascarilla, si es posible y está disponible, y pida a la persona que se la ponga. [...] Proteger a los trabajadores que estén en contacto estrecho (es decir, a menos de dos metros) con una persona enferma o que tengan un contacto prolongado/repetido con dichas personas. [...] Instalación de filtros de aire de alta eficiencia. Aumento de las tasas de ventilación en el ambiente de trabajo.

Instalación de barreras físicas, como láminas de plástico transparentes” (OSHA, 2020, p. 9-14).

28 Sobre el deber general de prohibir la exposición de terceros a los riesgos, Karl Larenz lo conceptualiza: “A la transgresión de un derecho ajeno, particularmente a la lesión corporal o de la salud de otro (mediante acto positivo) se equipara la *no evitación de un daño* cuando se da o existe un deber jurídico de evitar su causación [...]. El daño producido ha de imputarse objetivamente al obligado, como ‘consecuencia’ de su inactividad, siempre que hubiese podido evitarse si él hubiese actuado conforme a su deber. No existe un deber general a preservar a otros ante daños posibles, ya que un deber tan amplio no podría prácticamente cumplirse; sería ilimitado. [...] En cambio, si existe

establecimientos de la empresa no pueden convertirse en “cajas de resonancia” infectológicas (véase la nota n. 19, *supra*); o incluso en “criaderos de virus”, en la expresión más común de los sanitarios (v., e.g. GONTIJO, 2020). Y el principal responsable de esta condición general de asepsia, especialmente desde el punto de vista jurídico, es precisamente el empresario (o quien se equipare a él: art. 2, § 1, del CLT).

En esa línea, la incapacidad del empresario para prever, prevenir y combatir eficazmente los riesgos que supone la entronización del nuevo coronavirus en sus establecimientos – y eso es aplicable a todas las actividades en las que intervienen trabajadores, sean empresariales o no²⁹ – someterlos, en virtud del art. 14, § 1, de la Ley 6938/81, a una responsabilidad objetiva (es decir, independientemente de la existencia o la prueba de la culpabilidad subjetiva de los agentes del empresario) por todos los daños físicos y psíquicos que, debido al COVID-19, puedan afectar a los trabajadores infectados por el SRAS-Cov-2, incluso como consecuencia del incumplimiento de las directrices sanitarias ampliamente difundidas para la contención de la infección.

Un obstáculo relevante para la valoración de esa responsabilidad se presentó con contenido del art. 29 de la PM 927/2020, al establecer que “los casos de contaminación por el coronavirus (covid-19) no se considerarán ocupacionales, salvo prueba del nexo causal”. Se creaba una inexplicable inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador, en contra a la tendencia universal del Derecho de la Seguridad Social (cada vez más permeable a las presunciones de causalidad, como puede verse, por ejemplo, en el art. 21-A de la Ley n. 8.213/1991, que se ocupa del nexo técnico epidemiológico). Pero, como se lo ha aclarado, su eficacia fue suspendida por el Tribunal Supremo, en la sesión del pasado 29 de abril, exactamente porque se alejaría del objetivo principal de la MP 927/2020 – en palabras del juez Alexandre de Moraes, “hacer compatible el valor social del trabajo, perpetuando el vínculo laboral, con la libre empresa, manteniendo, aunque se amenazada, la salud financiera de miles de empresas” – y crearía dificultades injustificables para los trabajadores de diversos segmentos, incluidos los que realizan actividades esenciales (Decreto n. 10.282/2020), constantemente expuestos a intensos riesgos

un deber de evitar un riesgo allí donde alguien está obligado por la ley (p. ej., al cuidado de ciertas personas) o por medio de contrato a la protección y vigilancia de otro (como, p. ej, el profesor de natación, el enfermero, la directora de un colegio de párvulos)” (LARENZ, 1959, p. 591-592).

29 El Convención n. 155 de la OIT se aplica a todos los ámbitos de la actividad económica (art. 1.1); y, según su artículo 3.a, “la expresión áreas de actividad económica abarca todos los ámbitos en los que se emplea a los trabajadores, incluida la administración pública”.

de contaminación. En términos conceptuales y prácticos, sin embargo, el citado art. 29 no impide en absoluto la aplicación del art. 14, § 1, de la Ley n. 6.938/1981, ya que ese último precepto se ocupa de la inexigibilidad forense de demostrar el elemento subjetivo de la acción u omisión del acusado (= dolo o culpa por negligencia, impericia o imprudencia), no de la cuestión de la conexión causal (o, más ampliamente, del nexo de imputación normativa) (JOSSERAND, 1897, p. 7-53).

En cuanto a la relación de causalidad propiamente dicha, una vez suspendida la eficacia del citado art. 29, se mantiene el régimen probatorio anterior, que puede radicar, a nuestro juicio, en el art. 20, apartado 1, d, de la Ley n. 8.213/1991, a efectos de seguridad social o laboral. Según esta última disposición, a los efectos del art. 20, II, de la Ley n. 8.213/1991, “una enfermedad endémica adquirida por un trabajador asegurado que viva en una región donde se encuentre dicha enfermedad, a menos que se demuestre que resulta de una exposición o contacto directo determinado por la naturaleza del trabajo”. La premisa tiene plena aplicación al caso de las pandemias, que después de todo no difieren ontológicamente de las endémicas, aunque sólo sea por las dimensiones geográficas y temporales (véase la nota n. 5, *supra*): “*ubi eadem ratio ibi idem ius*”. Desde ahí, si existen pruebas de que un trabajador infectado por el SRAS-Cov-2 estuvo expuesto a la contaminación como consecuencia de su trabajo – piénsase, por ejemplo, en los médicos, las enfermeras y los técnicos o auxiliares de enfermería que se encuentran en primera línea de la lucha contra el nuevo coronavirus (Decreto n. 10.282/2020, art. 3, § 1, I), o incluso en la situación de los trabajadores empleados en empresas en las que ya se ha detectado una contaminación comunitaria intramuros –, el vínculo causal entre la enfermedad y la actividad laboral puede presumirse inmediatamente (CLT, art. 818, § 1), siendo el empresario el responsable de probar lo contrario.

Por otro lado, la ausencia de cuidado objetivo por parte de los empresarios puede someterlos, a nivel personal, incluso a la responsabilidad penal, por incurrir, e.g., en los tipos penales de los arts. 267 y 268 del Código Penal, que tratan respectivamente de los delitos de “provocar una epidemia, mediante la propagación de gérmenes patógenos” y de “infringir determinaciones del poder público, destinadas a impedir la introducción o propagación de enfermedades contagiosas” o, todavía, en la falta penal del art. 19, § 2, de la Ley n. 8.213/1991 (“[...] el incumplimiento por parte de la empresa de normas de seguridad e higiene en el trabajo”) (FELICIANO, 2009, p. 339-375). En esos casos, obviamente, a la condena penal se le

imponen algunas garantías típicas del Derecho Penal y Procesal Penal, como las de la taxatividad penal (“*nullum crimen, nulla poena sine lege certa*”), prohibición de la analogía in malam partem (“*nullum crimen, nulla poena sine lege stricta*”) (TOLEDO, 1991, p. 171), de la personalidad de la pena y del favor rey (in dubio pro reo, incluso en el ámbito probatorio: CPP, art. 486, VII). Pero, aun así, es innegable la posibilidad legal de amonestación penal, para los casos extremos en que los empresarios se nieguen intencionadamente a aplicar las medidas ordinarias para minimizar los riesgos de propagación del nuevo coronavirus, o a disponer el cierre obligatorio de sus establecimientos en casos de riesgo grave e inminente.

Y, en la misma línea, ante situaciones críticas de contaminación comunitaria abierta intramuros y/o riesgo grave e inminente para la vida, la salud y/o la integridad física de los trabajadores, la suspensión de actividades empresariales, impuesta administrativamente (CLT, art. 161, *caput*) o incluso judicialmente (Enunciado n. 60 de la I Jornada de Derecho Laboral Material y Procesal³⁰) es una medida que se impone, encontrando apoyo no sólo en el citado art. 161 consolidado, sino también en el art.14, IV, de la Ley n. 6.938/81 y, por encima de ellos, en el propio art.170 de la Constitución Federal, que estructura el orden económico brasileño sobre los principios del “valor social del trabajo”, de la “función social de la propiedad” y de la “protección del medio ambiente”, y le atribuye, como finalidad principal, no la mera obtención de resultados financieros a costa de la vida y la seguridad de los trabajadores y de la comunidad en general, sino la existencia digna de todos.³¹

30 “60.INTERDICCIÓN DE ESTABLECIMIENTO Y SIMILARES. ACCIÓN DIRECTA EN LA JUSTICIA DE TRABAJO. REPARTO DINÁMICO DE LA CARGA DE LA PRUEBA I – Interdicción de un establecimiento, sector de servicios, máquinas o equipos, así como el embargo de una obra (art. 161 de la CLT), pueden ser solicitado en la Justicia Laboral (art. 114, I y VII, de la CRFB), en recurso principal o provisional, por el Ministerio Público del Trabajo, por el sindicato profesional (art. 8, III, del CRFB) o por cualquier otro específicos legitimados para la tutela judicial colectiva en materia laboral-ambiental (arts 1, I, 5 y 21 de la Ley 7.347/85), independientemente de la instancia administrativa. II – En tales hipótesis, la medida puede ser concedida [a] “inaudita altera parte”, en presencia de un informe técnico preliminar o igualmente convincente previo audiencia de justificación (art. 12, *caput*, de la Ley 7.347/85), en el caso de que no exista informe técnico preliminar, en el caso de que no exista informe técnico preliminar, pero la alegación es verosímil, la carga de la prueba se invierte, a la luz de la teoría de la dinámica teoría de la distribución dinámica, por lo que corresponde a la empresa demostrar unas buenas condiciones de seguridad y control de riesgos”. control de riesgos”. La redacción original de la declaración fue propuesta, en su momento, por el 1er autor de ese artículo.

31 Sobre la disposición constitucional en cuestión, Ana Frazão observa que “[l]a función social de la empresa es un concepto que se consolidó no sólo para impedir el ejercicio antisocial de la actividad empresarial, sino para orientarla hacia el cumplimiento de fines sociales, incluso mediante la imposición de deberes a la empresa. [La función social de la empresa lleva consigo una propuesta de rehumanización, para que los individuos sean reconocidos como valores supremos y no como meros instrumentos de la actividad económica. [La función social de la empresa es el corolario de un orden económico que, aunque constituido por diversos principios, tiene el propósito común de asegurar a

Finalmente, es importante recordar que el Convenio n. 155 de la OIT, en salvaguarda de los importantísimos bienes jurídicos que protege (y que también son protegidos por los arts. 7, XXII, y 225, caput, de la Constitución Federal), legitima la paralización del trabajo por los propios trabajadores, ex vi de sus arts. 13 y 19, f, en caso de riesgo grave e inminente para su vida o salud. En el Estado de São Paulo, eso es también lo que se establece en el art. 229, § 2 de la Constitución del Estado. Ese será precisamente el caso si los trabajadores se enfrentan al riesgo inminente de transmisión comunitaria del nuevo coronavirus en el medio ambiente laboral, dada la innegable gravedad de la COVID-19 (ya sea por las altísimas tasas de transmisibilidad, ya sea por la relativa letalidad – sobre todo en grupos de riesgo –, ya sea por la inexistencia de vacuna conocida).

Ese derecho de resistencia, si se ejerce colectivamente, constituirá claramente una huelga ambiental, a la que no se aplica la norma del art. 7, caput, in fine, de la Ley 7.783/1989, ya que los trabajadores tienen asegurados todos los derechos laborales del período (“sin perjuicio de cualquier derecho”), independientemente de la negociación colectiva o del ejercicio de la potestad normativa por parte del Tribunal Laboral. La huelga ambiental es, en esa línea, la manifestación colectiva de un derecho constitucional de resistencia que “pretende salvaguardar la seguridad, la salud y la higiene del trabajador frente a la degradación ambiental” (ARAÚJO; YAMAMOTO, 2017, p. 296).

CONSIDERACIONES FINALES

Es cierto que el contagio por SARS-Cov-2 y el consiguiente ataque por COVID-19 constituyen, en el actual contexto de transmisión comunitaria y circulación irrestricta del virus, un nuevo riesgo biológico y social, que interfiere sistemáticamente en el equilibrio del entorno humano, tanto en su dimensión natural como artificial (y, por tanto, también en el entorno laboral). Esa nueva realidad exige a los empresarios, gestores que son de sus propios espacios productivos, la puesta en marcha de todas las medidas anticipatorias para neutralizar o minimizar los impactos del nuevo coronavirus. Se trata de su obligación de indemnización laboral-ambiental, adjunta a los contratos individuales de trabajo.

todos una existencia digna de acuerdo con los dictados de la justicia social. Por lo tanto, se trata de la responsabilidad de la empresa no sólo hacia sus competidores y consumidores, sino también hacia la sociedad en su conjunto” (LOPES, 2006, p. 183-281).

Por otro lado, una vez que el SARS-Cov-2 se internaliza en el ambiente de trabajo, transformando el establecimiento en una caja de resonancia infecciosa, se configura un estado de degradación laboral-ambiental, originado por el elemento humano (= base antrópica), que la legislación define como contaminación (Ley 6.938/1981, art. 3). En tales circunstancias, el empresario se convierte en responsable civil de los daños sufridos por sus trabajadores en caso de que desarrollen COVID 19, independientemente de la existencia o prueba de la culpa en sentido *lato sensu* (= responsabilidad civil objetiva, ut. art. 14, § 1, de la Ley 6.938/1981); y, en caso de dolo o culpa, el empresario puede ser responsable personalmente incluso por delitos penales. En el ámbito administrativo, también hay posibilidades de interdicción del establecimiento (CLT, art. 161); y, en el ámbito colectivo, de la llamada huelga ambiental (Convenio n. 155 de la OIT, arts. 13 y 19, f).

Para evitar tales consecuencias, los empresarios en general deben utilizar medidas de planificación y actuación tan excepcionales y enormes como la propia pandemia, trascendiendo la lógica del coste-beneficio (monetización) para aspirar sobre todo a proteger, en la mayor medida posible, la vida, la salud y la integridad psicofísica de sus trabajadores (WALKER, 2020)

Queda por terminar con John F. Kennedy, que en una ocasión atribuyó a Dante Alighieri – equivocadamente – la frase la afirmación de que en la arquitectura del infierno “los lugares más calientes están reservados para aquellos que han elegido la neutralidad en tiempos de crisis”. En la Divina Comedia no hay ningún pasaje con esas características exactas; pero hay una referencia al vestíbulo donde se quedarían los que, en el episodio de la rebelión de Lucifer, no se rebelaron ni fueron fieles a Dios (“*non furon ribelli né fur fedeli*”). En cualquier caso, la frase ha pasado a la posteridad y merece nuestra reflexión.

Frente a la laicidad del Estado, los ciudadanos deben ser ante todo fieles a la Constitución; y, a partir de ella, entender las leyes y organizar la realidad de forma deontológica. Las familias del mundo lloran, en este momento, más de tres millones de muertos. En algunos países – como Brasil – la pandemia ni siquiera ha superado su máximo nivel. Habrá miles de muertes más. En ese momento, no hay lugar para atajos de neutralidad. La voluntad primordial de las constituciones democráticas es la promoción de la dignidad humana y, por tanto, la preservación de la vida. Los tiempos de crisis no son tiempos para enfriar los derechos fundamentales, sino para

reafirmarlos.³² Los juristas y los tribunales deben comprender esa fatídica verdad, porque la utilidad última del derecho es la perpetuación de la vida y de nuestra forma de ser. Y la alternativa para los que se resistan será, la mayoría de las veces, la jubilación prematura en los vestíbulos de la obsolescencia.

REFERENCIAS

ARAÚJO, F. S.; YAMAMOTO, P. C. Greve ambiental e direito de resistência: a autotutela dos trabalhadores em defesa da sanidade no ambiente de trabalho. In: FELICIANO, G. G. *et al. Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral.* v. 3. São Paulo: LTr, 2017.

AZEVÊDO, R.; GHEBREYESUS, T. A. Joint statement. *World Health Organization*, 20 abr. 2020. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/detail/20-04-2020-joint-statement-by-wto-director-general-roberto-azevedo-and-who-director-general-tedros-adhanom-ghebreyesus>. Acceso: 15 de mayo. 2020.

BANDEIRA DE MELLO, C. A. *Curso de Direito Administrativo.* 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BECHARA, E. A responsabilidade civil do poluidor indireto e a obrigação propter rem dos proprietários de imóveis ambientalmente degradados. *Cartas Jurídicas da Escola Paulista da Magistratura*, São Paulo, ano 20, n. 48, p. 137-165, mar./abr. 2019.

32 “[...] Cabe destacar que, si bien se puede entender la insistencia del gobierno y de ciertos sectores económicos en acelerar los acuerdos individuales, sobreestimando las supuestas consecuencias nocivas derivadas del amparo otorgado, en particular el “congelamiento” de las negociaciones, lo cierto es que constituiría un precedente muy peligroso quitarle vigencia a las normas constitucionales que aseguran derechos y garantías fundamentales, dado el momento de calamidad pública que atravesamos. Esto sólo podía ocurrir – e incluso entonces en una escala limitada y bajo la supervisión del Congreso Nacional – durante el decreto de los Estados de Defensa o de Sitio, escrupulosamente definidos en los arts. 136 y 137 de la Constitución. [...] Pues bien, la experiencia ha demostrado que es precisamente en los momentos de adversidad cuando debe conferirse la máxima eficacia a las normas constitucionales, bajo pena de sufrir graves y, no pocas veces, irrecuperables reveses. Tristemente, la historia de la humanidad ha revelado que, precisamente en esas ocasiones, surge la tentación de suprimir –incluso antes de que se tomen otras medidas– derechos duramente conquistados a lo largo de luchas seculares. Primero los derechos colectivos, luego los sociales y finalmente los individuales. En la secuencia, ¡nos sumergimos en el caos! [La Constitución –por supuesto– no fue concebida para estar vigente sólo en momentos de bonanza. Por el contrario, su fiel observancia es aún más necesaria en las situaciones de crisis, en las que, en la feliz metáfora de Jon Elster, sirve como el mástil al que se sujetaba Ulises para no perderse entre los cantos de sirena, ya que representa la última barrera que protege los valores básicos de la sociedad frente a las pasiones o intereses de una mayoría ocasional (Ulises liberto: estudios sobre racionalidad, precompromiso y restricciones. São Paulo: UNESP, 2009)” (STF, ADI 6363 MC-ED/DF, rel. Min. Ricardo Lewandowski, j. 13.4.2020 – g.n.).

BENJAMIN, A. H. Responsabilidade pelo dano ambiental. *Revista de Direito Ambiental*, São Paulo, n. 9, p. 44, jan./mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Centro de Operações de Emergência em Saúde Pública (COE COVID-19). *Boletim Epidemiológico*, n. 5, de 14 de março de 2020. Disponível em: http://maismedicos.gov.br/images/PDF/2020_03_13_Boletim-Epidemiologico-05.pdf. Acesso: 28 de março. 2020.

CASALI, G. M. O princípio da solidariedade e o artigo 3º da Constituição da República Federativa do Brasil. *Revista Eletrônica Direito e Política*, Itajaí, v. 1, n. 1, p. 220-238, set./dez. 2006. Disponível em <http://siaibib01.univali.br/pdf/guilherme%20%20machado%20casalli%20revista%20de%20direiro.pdf>. Acesso: 16 de mayo. 2019.

CDC – CENTERS OF DISEASE CONTROL AND PREVENTION. *Disease or condition of the week: Covid-19*. Disponível em: <https://www.cdc.gov/dotw/covid-19/index.html>. Acesso: 14 de Junio. 2021.

COMO SE PREVENIR contra o coronavírus? *Fiocruz*, 16 jun. 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/pergunta/como-se-prevenir-contr-o-coronavirus>. Acesso: 27 de março. 2020.

DINIZ, M. H. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. v. 7. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

DOMÈNECH, C. H. P. *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. Pamplona: Aranzadi, 2018.

FELICIANO, G. G. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e prope-dêuticos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região*, São Paulo, n. 20, 2002.

FELICIANO, G. G. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, C. F.; SCHWARZ, R. G. (orgs.). *Direito Individual do Trabalho: curso de revisão e atualização*. São Paulo: Elsevier, 2011.

FELICIANO, G. G. Refundando o Direito Penal do Trabalho: primeiras aproximações. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 104, jan./dez. 2009.

FELICIANO, G. G.; TRINDADE, R. COVID-19 e direitos humanos: sob as luzes de Filadélfia. *Migalhas*, 10 maio 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/326480/covid-19-e-direitos-humanos-sob-as-luzes-de-filadelfia>. Acesso: 15 de mayo. 2020.

GONTIJO, J. Em tempos de pandemia do coronavírus, tapete por ser criadouro do microorganismo. *Estado de Minas*, 7 abr. 2020 (atualizado em 9.4.2020). Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/bem-viver/2020/04/07/interna_bem_viver,1136140/em-tempos-de-pandemia-do-coronavirus-tapete-pode-ser-criadouro-do-mic.shtml. Acesso: 15 de mayo. 2020.

GREENBERG, R. S. *et al. Epidemiologia clínica*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

JOSSERAND, L. *De la responsabilité du fait des choses inanimés*. Paris: Arthur Rousseau, 1897.

LARENZ, K. *Derecho de obligaciones*. Tomo II. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1959.

LOPES, A. F. A. *Empresa e propriedade: função social e abuso de poder econômico*. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

MACHADO, P. A. L. *Direito Ambiental Brasileiro*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

MARANHÃO, N. *Poluição labor-ambiental*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa*. Genebra: OIT, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso: 15 de mayo. 2020.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las normas de la OIT y el COVID-19*. Ginebra: OIT, 2020.

OLIVEIRA, S. G. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

OPAS – ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Histórico da pandemia de COVID-19*, 2020. Disponível em <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso: 14 de junio. 2021.

OSHA – OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION. *Diretrizes para a preparação dos locais de Trabalho para o COVID-19*. Brasília, DF: SINAIT, 2020.

PADILHA, N. S. *Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PRIEUR, M. *Droit de l'environnement*. 5.ºd. Paris: Dalloz, 2004.

QUEVEDO, L. F. A contenção ao coronavírus e o factum principis no direito do trabalho. *Consultor Jurídico*, 4 abr. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-04/contencao-coronavirus-ofactum-principisno-direito-trabalho>. Acesso: 16 de mayo. 2019.

ROCHA, J. C. S. *Direito Ambiental do Trabalho: mudanças de paradigma na tutela à saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SALEILLES, R. *Les accidents de travail et la responsabilité civile : essai d'une théorie objective de la responsabilité délictuelle*. Paris: Arthur Rousseau, 1897.

SOARES, G. F. S. *As responsabilidades no direito internacional do meio ambiente*. Campinas: Komedi, 1995.

TOLEDO, F. A. *Princípios básicos de Direito Penal*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

WALKER, P. *et al.* The global impact of COVID-19 and strategies for mitigation and suppression. *Science*, v. 369, n. 6502, p. 413-422, jul. 2020. Disponível em: <https://science.sciencemag.org/content/369/6502/413>. Acesso: 14 de junio. 2021.

WERNER, S. *Das Vorsorgeprinzip: Grundlagen, Maßstäbe und Begrenzungen*. In: *Umwelt- und Planungsrecht*. Heidelberg: Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm, 2001. Band 21. n. 9.

WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Getting your workplace ready for COVID-19*. Genève: WHO, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>. Acesso: 24 de marzo. 2020.

ZAGREBELSKY, G. *El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia*. 6. ed. Madrid: Trotta, 2005.

Artículo recibido en el: 19/05/2020.

Artículo aceptado el: 07/07/2021.

Cómo citar este artículo (ABNT):

FELICIANO, G. G.; EBERT, P. R. L. Coronavirus y el medio ambiente de trabajo: todavía la pandemia, la pantomima y la panacea. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 19, n. 41, p. 91-117, mayo/ago. 2021. Disponible en: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/1857>. Acceso: día de mes. año.