



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

HANDER DE MENEZES PAIVA

**VACINAÇÃO COMPULSÓRIA NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19:
UMA ANÁLISE NA PERSPECTIVA JUSTRABALHISTA**

Brasília
2022

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

HANDER DE MENEZES PAIVA

**VACINAÇÃO COMPULSÓRIA NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19:
UMA ANÁLISE NA PERSPECTIVA JUSTRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade de
Brasília como requisito para obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientadora: Valéria de Oliveira Dias

Brasília
2022

Vacinação compulsória no contexto da pandemia da Covid-19: uma análise na perspectiva justabalhista

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora:

Valéria de Oliveira Dias (FD/Unb)
Presidenta

Gabriela Neves Delgado (FD/Unb)
Membra

Renata Queiroz Dutra (FD/Unb)
Membra

Resultado: Aprovado

Brasília/DF, 2 de maio de 2022.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, por ter protegido a minha vida durante a pandemia e permitido que todas as dificuldades e obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho fossem superados.

Aos meus pais e irmã, meus eternos melhores amigos, pelo apoio, amor incondicional, palavras de conforto e motivação.

Aos meus avós e familiares, que sempre me apoiaram e me incentivaram a perseguir os meus sonhos.

Ao meu avô, Henrique, vítima da Covid-19, especial agradecimento pelo carinho, apoio e por ter sido minha inspiração para iniciar e concluir este trabalho.

Aos amigos e amigas, por todos os conselhos, pela amizade e apoio.

À orientadora Valéria Dias, pelo suporte, ensinamentos, disponibilidade, compreensão e atenção que foram fundamentais ao longo dessa jornada.

Às professoras Gabriela Neves Delgado e Renata Queiroz Dutra pela atenção desde o primeiro contato e por terem aceitado fazer parte deste trabalho como membras da banca examinadora.

Aos professores e a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

A proteção da saúde do trabalhador e do meio ambiente laboral são temas fundamentais dentro da lógica de um Estado Democrático de Direito. Em 2021, durante a pandemia, o Brasil ocupou o 2º lugar entre os países com maior taxa de mortalidade por acidentes no trabalho do G20¹. Este fato invoca a necessidade de se discutir mais no Brasil sobre a promoção da saúde e da dignidade no meio ambiente laboral. Nessa linha de raciocínio surge a temática do presente trabalho, um diálogo e, ao mesmo tempo, uma reflexão sobre a necessidade da adoção de medidas para garantir a dignidade e a saúde do trabalhador e da coletividade durante a pandemia do novo coronavírus que instaurou verdadeira crise sanitária e econômica no Brasil e no mundo. As perdas humanas, os impactos sociais, econômicos e na saúde das pessoas são incontáveis. Somente no Brasil, a pandemia de Sars-Cov-2 fez mais de 660 mil vítimas² e mais de 14 milhões de desempregados³. O presente trabalho buscou demonstrar a importância do trabalho humano exercido sob o véu da dignidade e a necessidade da adoção da vacinação em massa para proteger não só o trabalhador, mas a coletividade e o meio ambiente. A metodologia adotada na pesquisa bibliográfica foi o método dedutivo, pois partiu da contextualização do homem e do trabalho no centro do ordenamento jurídico para, em seguida, demonstrar a importância da atuação individual, coletiva e do Estado para a proteção da saúde por meio da vacinação e de outras medidas profiláticas. Durante este percurso confrontou-se temas como: a prevalência da saúde coletiva sobre a liberdade individual, o fenômeno das *fake news* e seu impacto na saúde humana durante a pandemia, o poder empregatício na garantia do meio ambiente saudável, os movimentos antivacina, a recusa à vacinação, a legitimidade da compulsoriedade da vacina e os efeitos jurídicos da recusa ao imunizante. Concluiu-se, com fundamento na legislação e na jurisprudência do STF, que o interesse coletivo à saúde prepondera sobre a liberdade individual quando se trata de vacinação contra a Covid-19. Ressalte-se, todavia, que vacinação compulsória não significa vacinação forçada. No caso de recusa injustificada, ou seja, sem laudo médico que a justifique, todavia, é possível a adoção de medidas para incentivar a vacinação. Entre elas, encontram-se as restrições civis e, no âmbito laboral, a aplicação de medidas disciplinares, de forma gradativa, até culminar na dispensa por justa causa - desde que observados os deveres de informação ambiental e de esclarecimentos sobre a importância da vacina contra a Covid-19.

Palavras-chave: Covid-19. Saúde. Trabalho. Vacinação compulsória. Dispensa por justa causa.

¹ G1 GLOBO. **Brasil é 2º país do G20 em mortalidade por acidentes no trabalho.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/01/brasil-e-2o-pais-do-g20-em-mortalidade-por-acidentes-no-trabalho.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2022.

² G1 GLOBO. **Brasil se aproxima de 662 mil vítimas de Covid na pandemia; média móvel é de 111 por dia.** Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2022/04/15/brasil-se-aproxima-de-662-mil-vitimas-de-covid-na-pandemia-media-movel-e-de-111-por-dia.ghtml>. Acesso em: 16 abr. 2022.

³ VALOR GLOBO. **Desemprego fica entre 14,1% e atinge 14,4 milhões de brasileiros, mostra IBGE.** Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/08/31/brasil-tem-mais-de-14-milhoes-de-desempregados-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 16 abr. 2022.

ABSTRACT

The worker's health and the worker's environment health are important themes in a Democratic State of Law. In 2021, during the pandemic, Brazil ranked 2nd place in the mortality rate by accidents at work in the G20. This fact invokes the need to discuss more about the promotion of health and dignity in the worker's environment. In this line of reasoning, the theme of the present work arises a dialogue and at the same time a reflection on the measures needed to guarantee dignity and health of the workers and community during the pandemic of the new coronavirus responsible for a true crisis in Brazil and in the world. Human losses, social impacts, economic and sanitary crisis were felt symptoms during the pandemics. In Brazil the Sars-Cov-2 pandemic left more than 660 thousand victims and more than 14 million unemployed. The present work sought to demonstrate the importance of human work carried out under the veil of dignity and the need of the mass vaccination to protect not only the worker but the community and the environment's health. The methodology adopted in the bibliographic research was the deductive method, as it started from the contextualization of man and work at the center of the legal system to then demonstrate the importance of individual, collective and State action to protect people's health through vaccination and other prophylactic measures. During this work, the following themes were confronted: prevalence of health over individual freedom, the fake news phenomenon and its impact on health during the pandemic, employment power in guaranteeing a healthy environment, anti-vaccination movements, the vaccine refusal and its legal effects. Based in the law and jurisprudence of the supreme Brazilian court It was concluded that collective health should prevail over the individual liberties. It should be noted however that compulsory cannot mean forced application. The refusal to vaccine can only proceed when it is justified by any medical condition of the patient like allergies or autoimmune diseases. The unjustified refusal can result on labor penalties if the employer fulfills all his legal duties, among them, are the need to provide information, apply gradually the penalties and ultimately the dismissal.

Keywords: Compulsory vaccination Constitution. Covid-19. Health. Labor. Dismissal for just cause

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADI Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANEEL Agência Nacional de Energia Elétrica

ART Artigo

CF Constituição Federal

CFM Conselho Federal de Medicina

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

COVID-19 Infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2

CO2 Gás carbônico

CRFB Constituição da República Federativa do Brasil

EPI Equipamento de proteção individual

FAB Força Aérea Brasileira

MP Medida Provisória

NR Norma Regulamentadora

OIT Organização Internacional do Trabalho

OMS Organização Mundial da Saúde

PNAE Programa Nacional de Alimentação Escolar

PNI Programa Nacional de Imunizações

SARS-Cov-2 vírus da família dos coronavírus

SST Saúde e Segurança do Trabalho

STF Supremo Tribunal Federal

SUS Sistema Único de Saúde

TRT Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. CONSTITUIÇÃO, TRABALHO DIGNO E DIREITO À VIDA SAUDÁVEL	9
1.1. A Constituição Federal de 1988 e o novo paradigma de proteção da dignidade da pessoa humana	9
1.2. A proteção da pessoa humana trabalhadora na perspectiva socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno	11
1.2.1. O direito fundamental do trabalhador à saúde	15
1.2.2. O direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável	17
1.2.3. A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno	19
2. OS DESAFIOS INERENTES À PANDEMIA DA COVID-19	21
2.1. Breve panorama da pandemia da Covid-19 no Brasil	21
2.2. Pandemia e <i>fake news</i> : novos (ou antigos?) desafios	25
2.3. Vacinação e recusa terapêutica do paciente	27
3. A VACINAÇÃO CONTRA COVID-19 COMO DIREITO-DEVER DE PROTEÇÃO DA SAÚDE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	32
3.1 A vacinação compulsória na legislação brasileira e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.....	32
3.2 Contrato de trabalho, poder empregatício e riscos ambientais no trabalho	35
3.3 As consequências justralhistas em face da recusa da vacina pelo trabalhador	41

INTRODUÇÃO

A pandemia do novo coronavírus instaurou verdadeira crise sanitária e econômica no Brasil e no mundo. As perdas humanas, os impactos sociais e econômicos e, ainda, a repercussão na saúde das pessoas são incontáveis. Estima-se que, somente no Brasil, a pandemia de Sars-Cov-2, lamentavelmente, vitimou mais de 660 mil pessoas⁴ e, ainda, mais de 14 milhões ficaram desempregadas⁵.

Embora a pandemia tenha se iniciado na denominada Era da Informação - o que em primeira análise, poderia sugerir um enfrentamento mais efetivo da Covid-19 -, o que se tem, de igual modo, é uma epidemia de *fake news*⁶. Discursos irresponsáveis de autoridades públicas, que incluem negacionismo da doença e o incentivo à polaridade na política brasileira, tornaram mais difícil o combate à doença.

Tendo em vista esse quadro de crise generalizada buscou-se, por meio da pesquisa bibliográfica através de artigos jornalísticos e científicos, da legislação brasileira e da jurisprudência, utilizando o método dedutivo, demonstrar os impactos da pandemia na saúde do trabalhador e a necessidade da adoção de medidas de prevenção, em especial, a adoção da vacinação em massa para a preservação da dignidade do trabalho e da saúde do meio ambiente.

O caminho da prevenção não é simples, pois, para alcançar resultados significativos através da vacinação, grande parte da população brasileira precisa ter acesso à vacina e, também, aceitar se vacinar. No mundo do trabalho, surgem, ainda, questões complexas que precisam ser confrontadas, tais como: a defesa dos direitos fundamentais do trabalhador durante a atividade laboral em tempos de pandemia e a recusa e/ou compulsoriedade da vacina, bem como os efeitos justralhistas decorrentes.

O objetivo central deste trabalho é defender que a preservação do meio ambiente de trabalho é premissa essencial da proteção da dignidade do trabalhador, cujo dever de cuidado recai sobre o Estado e a coletividade – o que inclui empregadores e empregados. Defende-se, nesse quadro, que, em face da pandemia da Covid-19, a efetivação do trabalho digno requer a

⁴G1 GLOBO. **Brasil se aproxima de 662 mil vítimas de Covid na pandemia; média móvel é de 111 por dia.** Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2022/04/15/brasil-se-aproxima-de-662-mil-vitimas-de-covid-na-pandemia-media-movel-e-de-111-por-dia.ghtml>. Acesso em: 16 abr. 2022.

⁵ VALOR GLOBO. **Desemprego fica entre 14,1% e atinge 14,4 milhões de brasileiros, mostra IBGE.** Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/08/31/brasil-tem-mais-de-14-milhoes-de-desempregados-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 16 abr. 2022.

⁶ Fakenews são “Notícias falsas; quaisquer notícias e informações falsas ou mentirosas que são compartilhadas como se fossem reais e verdadeiras, divulgadas em contextos virtuais, especialmente em redes sociais ou em aplicativos para compartilhamento de mensagens.” DICIO. **Significado de Fake news.** Disponível em: <https://www.dicio.com.br/fake-news/>. Acesso em: 17 abr. 2022.

adoção da vacinação compulsória como medidas em saúde e segurança do trabalho que se destina a proteger não só o trabalhador, mas a coletividade e o meio ambiente. Somente através da vacinação em massa, a circulação do vírus será reduzida e, assim, o trabalhador e toda a população poderão desfrutar de um meio ambiente saudável, reduzindo as perdas humanas e garantindo uma vida com mais dignidade para todas as pessoas.

Para alcançar esse objetivo, o trabalho foi dividido em três capítulos. O primeiro capítulo trata do novo paradigma constitucional humanista e social da Constituição Federal de 1988, onde a proteção da pessoa humana e de sua dignidade e a valorização do trabalho figuram-se centrais. O segundo capítulo dedica-se à análise da pandemia da Covid-19 e de seus principais desafios, principalmente as *fake news* e a recusa à vacinação. O terceiro capítulo aborda a legalidade da vacinação compulsória de acordo com as leis e a jurisprudência dos tribunais brasileiros. Trata ainda dos deveres do empregador e dos empregados inerentes à garantia do meio ambiente saudável e da possibilidade de uso do poder diretivo para cumprir e fazer cumprir as medidas em saúde e segurança do trabalho. Por último, o terceiro capítulo demonstra que, no âmbito do Direito do Trabalho, a recusa injustificada da vacina pelo trabalhador poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares, de forma gradual e proporcional, desde que cumpridos pelo empregador seus deveres de informação e, ainda, a adoção da vacina em programa de saúde, como forma de combater a Covid-19 no meio ambiente laboral.

1. CONSTITUIÇÃO, TRABALHO DIGNO E DIREITO À VIDA SAUDÁVEL

O presente capítulo tem por objetivo discorrer sobre a constitucionalização dos direitos do trabalhador no Brasil, a proteção de sua dignidade, o direito à saúde e proteção do meio ambiente saudável de trabalho sob o prisma constitucional e infraconstitucional, perpassando por fontes de direito internacional que tratam da proteção à saúde do trabalhador.

Dessa análise, será possível identificar a importância da centralidade da pessoa humana e de sua dignidade nos ordenamentos jurídicos modernos para, posteriormente, abordar as temáticas relativas à saúde laboral em tempos de pandemia.

1.1. A Constituição Federal de 1988 e o novo paradigma de proteção da dignidade da pessoa humana

A Constituição Federal de 1988 é considerada a mais democrática e avançada da história constitucional brasileira; seja pelos avanços propostos em relação à proteção da pessoa humana, por seu conteúdo notadamente plural e comprometido com a transformação da realidade brasileira, a preocupação com a integração do Estado brasileiro na comunidade internacional ou até mesmo em virtude do seu processo de elaboração⁷. Essa constituição recepcionou muitos direitos do plano internacional antes mesmo da ratificação de tratados e demonstrou um grande cuidado com os direitos sociais e, principalmente, com os direitos trabalhistas⁸.

A arquitetura constitucional brasileira foi influenciada, principalmente, pelo novo paradigma do constitucionalismo humanista e social contemporâneo responsável pelo surgimento de um Estado alicerçado na “pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva”⁹. Entendimento similar é defendido por Luís Roberto Barroso ao afirmar que a ordem constitucional se caracterizou pela implementação do Estado constitucional de direito, pela centralidade dos direitos fundamentais, juntamente com a reaproximação entre o Direito e a ética, as mudanças na própria forma de interpretação da constituição, sua força normativa e a expansão da jurisdição constitucional¹⁰.

⁷SARLET, Ingo Wolfgang; MITIDIERO, Daniel; MARINONI, Luiz Guilherme; **CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 112-113.

⁸*Ibidem*

⁹DELGADO, Mauricio Godinho. **Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho**. In: DELGADO, M. G. e DELGADO, G. N. *Constituição da República e Direitos Fundamentais – Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 43 (3. ed.: 2015).

¹⁰BARROSO, Luís Roberto. **Ne Constitucionalismo e Constitucionalização do Direito: O triunfo tardio do direito constitucional no Brasil**. Revista da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, v.

Percebe-se, que a proposta do novo paradigma constitucional humanista e social é a centralidade do homem na ordem econômica e social, no ordenamento jurídico e, também, o direcionamento do Estado por princípios voltados para a proteção da vida humana, democracia e dignidade¹¹.

Inserir o homem no centro do ordenamento jurídico criou a necessidade de uma reformulação dos institutos jurídicos e, também, a recepção de novos enunciados em matéria constitucional.

A exemplo disso, têm-se o reconhecimento pela Constituição Federal de 1988 dos direitos civis e políticos, direitos sociais, direitos econômicos, direitos difusos e coletivos¹² advindos, principalmente, do texto da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Outra mudança perceptível diz respeito à perspectiva dada à dignidade que, integrando o rol dos direitos humanos, atribuiu ao ser humano a qualidade inata e distintiva dos outros indivíduos e garantiu o respeito e a consideração, tanto do Estado quanto das outras pessoas, frente aos direitos e deveres que asseguram a defesa contra atos desumanos e degradantes¹³.

A nova arquitetura principiológica da Constituição de 1988, dirige-se à valorização da dignidade da pessoa humana – em suas múltiplas dimensões - como princípio fundamental da República Federativa do Brasil, e está enunciada no próprio artigo 1º do Texto Constitucional:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.¹⁴

Verifica-se, ademais, que o Texto Constitucional elevou, também, o trabalho ao patamar de direito humano e fundamental, realçando seu valor social, ao lado do valor social da livre iniciativa, e vinculando-o expressamente à dignidade humana e à cidadania, evidenciando,

9, n. 33, p. 57, jan./2006. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista33/Revista33_43.pdf. Acesso em: 7 out. 2021.

¹¹DELGADO, Mauricio Godinho. **Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho**. In: DELGADO, M. G. e DELGADO, G. N. Constituição da República e Direitos Fundamentais – Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012. p. 43 (3. ed.: 2015).

¹²STÜRMER, Gilberto. Direitos Humanos e Meio Ambiente do Trabalho. *Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável*, Belo Horizonte, v. 13, n. 25, p. 157, mai./2016. Disponível em: <http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/535>. Acesso em: 5 out. 2021.

¹³SARLET, Ingo Wolfgang; **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 1. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 60.

¹⁴BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

portanto, a essencialidade do trabalho para a concretização da dignidade e para o exercício da cidadania no Estado Democrático de Direito.

1.2. A proteção da pessoa humana trabalhadora na perspectiva socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno

O trabalho desempenha importante papel na sociedade, porque é através do labor que a grande maioria das pessoas humanas se inserem na ordem social e econômica de seu país.

Conforme a doutrina, o trabalho não se limita à dimensão econômica, porque desempenha papel fundamental o significado da vida e, ainda, no desenvolvimento humano.

Segundo Gabriela Neves Delgado:

O trabalho deve ser compreendido em sua significação ética, ou seja, em qualquer época e cultura o homem deve afirmar e consolidar, na universalidade do tempo e do espaço, considerada qualquer hipótese e circunstância, sua condição de ser humano. Além disso, por meio do trabalho, o homem deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social.¹⁵

Renata Queiroz Dutra aduz que o trabalho não deve ser reconhecido, somente, “como fonte de subsistência, mas como fonte de dignidade, integração social e desenvolvimento do sujeito que labora(...)”¹⁶. O trabalho deixa de ser entendido, unicamente, como uma “mercadoria”, ou seja, a troca da mão de obra por um valor econômico para representar um valor individualizado e coletivo para a pessoa humana na sua autodeterminação e desenvolvimento humano e econômico.

A atividade laboral, conforme a Constituição Federal de 1988, deve ser pautada na dignidade humana, nos ditames da justiça social e na centralidade da pessoa humana no ordenamento jurídico e ser valorizada de forma harmônica com a livre iniciativa¹⁷.

O trabalho digno, propõe, sobretudo, uma atividade laboral exercida de forma livre, “num ambiente de pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos sujeitos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais”¹⁸, num ambiente seguro e saudável.

¹⁵DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 235-236.

¹⁶DUTRA, Renata Queiroz. **Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 78, n. 4, p. 283, out./2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35839/013_dutra.pdf?sequence=3. Acesso em: 19 abr. 2022.

¹⁷Art. 170 da Constituição de 1988. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

¹⁸DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p.

Nas palavras da autora Valéria de Oliveira Dias citando Gabriela Neves Delgado:

O trabalho digno é aquele que tem, como patamar mínimo, os direitos fundamentais destinados à proteção da dignidade do trabalhador, ou seja, o trabalho será considerado digno, sob a perspectiva jurídica, quando o trabalhador, no exercício do trabalho, tiver acesso aos direitos fundamentais⁴¹⁹

Pedro Paulo Teixeira Manus propõe que “o trabalho digno traduz-se pelo respeito do empregador e de todos pela pessoa do trabalhador (...)”²⁰. Este respeito, segundo o autor, deve se dar sobre os direitos imateriais e direitos econômicos.

A Constituição de 1988 afasta todo e qualquer tipo de trabalho sob a forma da exploração forçada ou objetificação da pessoa humana. A proteção da vida e da dignidade do trabalhador tornou-se um direito fundamental dentro da lógica proposta pela Constituição de 1988 insculpido no direito fundamental ao trabalho digno.

A importância do trabalho sob o véu da dignidade está em enunciados como os da Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia, de 1944), da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU e do Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)²¹.

Gabriela Neves Delgado leciona sobre a importância do trabalho sob o véu da dignidade, ou seja, sobre o trabalho digno. A autora salienta que a “afirmação do valor trabalho digno nas principais economias capitalistas ocidentais desponta como um dos marcos da estruturação da democracia social no mundo contemporâneo”. Reforça, ainda, que “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por meio, sobretudo, da garantia dos direitos fundamentais de indisponibilidade absoluta) não haverá dignidade humana que sobreviva.”²².

Para garantir a dignidade do trabalho, faz-se necessária a intervenção estatal para a efetiva defesa e a proteção dos trabalhadores em face da exploração do sistema econômico capitalista, especialmente sob a perspectiva da saúde e do equilíbrio ambiental.

31.

¹⁹Ibid., p. 12

²⁰ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP. **Direito ao trabalho digno**. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/511/edicao-1/direito-ao-trabalho-digno>. Acesso em: 19 abr. 2022.

²¹DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 30-31.

²²DELGADO, Gabriela Neves. **Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: 70 Anos da Justiça do Trabalho, Brasília, v. 77, n. 3, p. 70, jul./2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26896/003_delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 abr. 2022.

No Brasil, a proteção dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta, entre os quais se inserem os direitos fundamentais à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, ocorre a partir de três eixos principais²³. Segundo Gabriela Neves Delgado, o primeiro eixo refere-se às normas insertas em tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil; o segundo eixo, à Constituição Federal de 1988; e, finalmente, o terceiro eixo é representado pelas normas infraconstitucionais²⁴.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), pertencente ao primeiro eixo de proteção do trabalhador, promove a defesa e ampliação dos direitos dos trabalhadores entre as diferentes nações do mundo, por meio de convenções, recomendações, resoluções, protocolos e declarações internacionais do trabalho, desde 1919. A atuação dessa Organização ocorre em escala global e é anterior, portanto, à Constituição Federal de 1988.

As publicações internacionais da OIT são de extrema relevância para a proteção dos trabalhadores. Isso porque suas pesquisas e publicações combinam conhecimento técnico multidisciplinar e dados obtidos a nível mundial sobre saúde e segurança do trabalho. Tudo com a finalidade de atuar em prol da melhoria das condições de vida e saúde dos trabalhadores.

O Brasil ratificou mais de 80 convenções da OIT. Destacam-se, entre elas, a Convenção nº 12 da OIT, sobre a indenização por acidente de trabalho na agricultura; a Convenção nº 14 sobre o repouso semanal na indústria, a convenção nº 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório e a convenção 155 sobre a segurança e saúde dos trabalhadores²⁵.

O Texto Constitucional de 1988, por sua vez, representando o segundo eixo de proteção do trabalhador, enuncia em seus artigos 6º e 225 o direito à saúde, ao trabalho e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, no qual se inclui o meio ambiente de trabalho (art. 200, VIII)²⁶. Note-se que a Constituição, no art. 196, atribui ao Estado a responsabilidade de promoção, proteção e recuperação da saúde:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.²⁷

²³DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 214.

²⁴DELGADO, Gabriela Neves. **O Trabalho Enquanto Suporte de Valor**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, v. 49, n. 1, p. 76, dez./2006. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/issue/view/4>. Acesso em: 5 out. 2021.

²⁵ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 6 out. 2021.

²⁶BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

²⁷ *Ibidem*

Cabe mencionar que, a partir da Constituição de 1988, a atuação estatal em saúde e segurança no trabalho (SST) foi dividida em três níveis de controle: as ações de “vigilância”, “reparação” e “fiscalização”²⁸.

As “ações de ‘vigilância’” são desenvolvidas pelo Ministério da Saúde e estão “voltadas à assistência ao trabalhador adoecido ou acidentado”. As “ações de ‘fiscalização’”, por sua vez, competem ao Ministério do Trabalho e Previdência, que, por meio de seus agentes de inspeção, estão “voltadas à atuação e à interdição por descumprimento da lei”. Por fim, as “ações de ‘reparação’”, também sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Previdência, que é responsável por assegurar o auxílio financeiro ao trabalhador incapacitado para a atividade laboral.²⁹

Finalmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT,) ocupando o terceiro eixo de proteção do trabalhador, “consolidou em um único documento as legislações esparsas sobre direito do trabalho e segurança e saúde no trabalho”³⁰ e por meio das alterações no texto de sua lei durante os anos, aprofundou a temática sobre as medidas preventivas no texto de sua lei.

O Capítulo V do Título II da CLT, pós-reforma trabalhista de 2017, “Da Segurança e da Medicina do Trabalho” prevê, em mais de quarenta artigos, medidas de segurança e de medicina do trabalho, como a utilização de equipamentos de proteção individual. Trata, ainda, da inspeção do ambiente laboral, dos níveis de insalubridade e seus adicionais, do conforto térmico, da iluminação do ambiente de trabalho e outras importantes temáticas.

Todavia, no Brasil, até meados de 1970, a legislação ocupava-se com a proposição de medidas corretivas sobre a saúde do trabalhador, descuidando-se, em grande medida, das medidas de natureza preventiva. Foi em 1977, a partir da Lei 6.514, que essa realidade foi modificada e, a partir de então, a legislação temática passou a incorporar medidas preventivas em seus dispositivos³¹.

A referida Lei 6.514/1977 foi emblemática porque alterou o art. 200 da CLT e delegou ao Ministério do Trabalho, já existente na época, a competência para estabelecer disposições complementares às normas de trabalho. Dessa forma, por meio de portarias, o Ministério do Trabalho passou a regulamentar, a partir de 1978, as chamadas Normas Regulamentadoras

²⁸ REIS, F. R. D; KITAMURA, Satoshi. **O controle estatal em saúde e segurança no trabalho e a auditoria do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. Revista Brasileira De Medicina Do Trabalho, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-54, jan./2016. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/rbmt_volume_14_n%C2%BA_1_2842016156427055475.pdf. Acesso em: 7 out. 2021.

²⁹Ibid., p. 53-54

³⁰CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e Saúde no Trabalho: NRs 1 a 37 Comentadas e Descomplicadas**. 7. ed. São Paulo: Método, 2021. p. 4.

³¹*Ibidem*

(NRs). Atualmente existem mais de 28 NRs sobre Segurança e Medicina no Trabalho responsáveis—por regulamentar e fornecer orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à proteção e saúde do trabalhador³².

1.2.1. O direito fundamental do trabalhador à saúde

A medicina do trabalho, como especialidade médica, surgiu na Inglaterra do século XIX quando Robert Dernham, proprietário de uma fábrica têxtil, decidiu, juntamente com o Dr. Robert Baker, seu médico, contratar um médico para trabalhar no interior de sua fábrica³³. Esse serviço de saúde era realizado dentro da própria fábrica e sua finalidade era a rápida recuperação dos trabalhadores adoecidos para que pudessem retornar à atividade laboral com maior brevidade para não interferir no processo de produção.³⁴

Nessa época, o trabalhador era visto como uma “ferramenta” de produção. Assim, a medicina do trabalho da época limitava-se a uma atividade médica exercida no ambiente laboral, que combinava a seleção de pessoas mais aptas ao trabalho com a intervenção médica rápida, nos casos de adoecimento ou acidentes, na própria fábrica, e que realizava o acompanhamento de faltas e licenças com maior controle, com a perspectiva voltada, predominantemente, para o processo produtivo³⁵.

Anos após, percebe-se, com o avanço do aparato tecnológico e a aceleração do ritmo de trabalho nas fábricas – sobretudo após a Segunda Guerra -, que o modelo antigo de medicina do trabalho não alcançava os resultados desejados, porque não conseguia evitar os problemas de saúde e os acidentes de trabalho relacionados aos processos de produção. Assim, surge o modelo da saúde ocupacional, que alia diversas áreas do saber (Engenharia, Medicina, Química e Ciências Sociais) para promover mudanças no ambiente laboral e, assim, reduzir as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho³⁶.

O modelo da saúde ocupacional aliou-se ao conhecimento multidisciplinar com vistas à implementação de melhorias destinadas à preservação da saúde do trabalhador. Entretanto, este modelo se mostrou insuficiente porque manteve o “referencial da medicina do trabalho firmado no mecanicismo;”, “a capacitação de recursos humanos, a produção de conhecimento e de

³²Ibid., p. 6

³³ MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 341-342, out./1991. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2977.pdf>. Acesso em: 7 out. 2021.

³⁴Ibidem

³⁵Ibidem

³⁶Ibid., p. 343-344

tecnologia de intervenção não acompanham o ritmo da transformação dos processos de trabalho;”, o trabalhador visto como um ““objeto” das ações de saúde;” e porque as diversas áreas desse modelo não se articulavam harmonicamente³⁷.

Em meados de 1970, surge o modelo da “saúde do trabalhador” como resposta à desarticulação existente entre as áreas do saber do modelo da saúde ocupacional.

O modelo da saúde do trabalhador surge, principalmente, pelos questionamentos sobre o significado da vida e de seu valor, da importância do trabalho e outros valores fruto de um “movimento social renovado”³⁸ de países como a “Alemanha, França, Inglaterra, Estados Unidos e Itália”³⁹ aliado aos movimentos dos trabalhadores sobre melhores condições de vida e trabalho. Esse modelo propiciou aos trabalhadores uma assessoria técnica especializada na defesa da saúde, suporte dos serviços públicos estatais para a promoção da saúde e, através das práticas sindicais, possibilidade de buscar melhorias sobre os processos de trabalho e melhores condições de vida e de trabalho⁴⁰.

A evolução nos modelos de saúde – da medicina do trabalho à saúde do trabalhador – foi influenciada, principalmente, pelos normativos internacionais que tratam da saúde. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, ao tratar do direito à saúde (artigo XXV), eleva a saúde e o bem-estar ao status de um direito humano⁴¹. Enuncia que todo ser humano é detentor do direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe e a sua família, saúde e bem-estar, alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis⁴². Observe-se que, desde então, o direito à saúde projetou-se para além da perspectiva física, alcançando ainda a saúde mental e social.

A saúde, hoje, é compreendida como um estado de completo bem-estar físico, mental e social⁴³e, para o Direito brasileiro, é um direito fundamental alicerçado no princípio da dignidade da pessoa humana e no dever de proteção da saúde de todos pelo Estado.

³⁷MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 344, out./1991. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2977.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2022.

³⁸MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 344-345, out./1991. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2977.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2022.

³⁹*Ibidem*

⁴⁰*Ibid.*, p. 344-345

⁴¹MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS. **Declaração Universal dos Direitos humanos**. Disponível em: http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf. Acesso em: 7 out. 2021.

⁴²FIO CRUZ. **Direito à Saúde**. Disponível em: <https://pensesus.fiocruz.br/direito-a-saude>. Acesso em: 14 fev. 2022.

⁴³BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 de Setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída

De forma a resguardar o cumprimento desse direito fundamental, conforme o art. 200 da Constituição Federal brasileira, compete ao Sistema Único de Saúde (SUS), “executar as ações para promover a saúde do trabalhador”⁴⁴, “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica” e “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”⁴⁵.

A legislação infraconstitucional, a exemplo da Lei Orgânica de Saúde (Lei nº 8.080/1990), expressamente reconhece, em seu art. 2º, parágrafos 2º e 3º, a saúde como um direito fundamental do ser humano, cujo dever de proteção, promoção e recuperação é do Estado e, também, das empresas, da família e da sociedade⁴⁶.

A saúde do trabalhador está intimamente ligada às medidas de prevenção, proteção e recuperação dos possíveis riscos e agravos das doenças ocupacionais nos ambientes de trabalho. Ressalta-se a importância do cumprimento das determinações legais pelos empregadores e empregados e da fiscalização pelo Estado para que o direito fundamental à saúde seja efetivado. Ademais, faz-se necessário o diálogo constante entre os três atores sociais para que, em conjunto, encontrem soluções que propiciem a melhoria da saúde de todos.

1.2.2. O direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável

O trabalhador passa a maior parte da sua vida “imerso em atividade laboral por cerca de 2/3 (dois terços) de sua vida em proveito econômico de outrem”⁴⁷. Por este motivo, é necessário que o tempo despendido em ambientes de trabalho sejam favoráveis à sua saúde e incolumidade.

No Brasil, entre 2012 e 2020, foram registradas mais de cinco milhões de notificações de acidentes de trabalho. Entre os acidentes de trabalho notificados, mais de vinte mil

em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm. Acesso em: 15 jan. 2019

⁴⁴BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

⁴⁵*Ibidem*

⁴⁶BRASIL. **Lei Orgânica de Saúde nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Regulamento Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

⁴⁷JUNIOR, A. B. D. S; FARIAS, P. J. L. **O meio ambiente do trabalho como nova diretriz constitucional da tutela ambiental**: o contraste entre o ideal constitucional e a realidade brasileira. Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 1, p. 147, mai./2017. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/25857>. Acesso em: 5 out. 2021.

resultaram em morte e quase dois milhões em afastamentos acidentários⁴⁸. Foram gastos, no mesmo período, aproximadamente, 114 bilhões de reais com benefícios previdenciários em razão dos acidentes de trabalho. Tais dados, embora alarmantes dado o enorme impacto social, humano e econômico dos acidentes de trabalho, não incluem os acidentes de trabalho ocorridos com trabalhadores informais. Essa realidade, por si mesma, justifica a importância da proteção ao meio ambiente de trabalho.

A defesa e a preservação do meio ambiente de trabalho saudável, assim como o direito à saúde, foram elevadas ao patamar de direito fundamental pela Constituição de 1988. Observe-se o teor do artigo 225 da Constituição brasileira:

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.⁴⁹

Conforme os ensinamentos de Celso Fiorillo, o meio ambiente laboral é:

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).⁵⁰

Considerando ainda os avanços da tecnologia e implementação do teletrabalho, o meio ambiente laboral, segundo Francisco Milton Araújo Júnior “quanto ao aspecto espacial, consiste em todo e qualquer local, natural e/ou artificial (inclusive o ciberespaço), em que o trabalhador desenvolve as suas atividades laborais”⁵¹.

Nota-se por meio da inteligência do art. 225 da Constituição que o meio ambiente laboral ecologicamente equilibrado é direito de todos e, portanto, cabe ao empregador oferecer condições de higiene, segurança, condições psicológicas e físicas favoráveis ao trabalho e não nocivas à incolumidade dos trabalhadores. Há ainda, através da interpretação desse mesmo dispositivo, o dever de cuidado imposto à coletividade para a preservação e redução dos riscos

⁴⁸SMARTLAB. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 6 out. 2021.

⁴⁹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

⁵⁰FIORILLO, Celso. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 32. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590692/>. Acesso em: 08 out. 2021.

⁵¹JÚNIOR, F. M. A. **Parâmetros para a delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço)**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, Belém, v. 47, n. 92, p. 86, jun./2014. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_92.pdf. Acesso em: 7 out. 2021.

no meio ambiente de trabalho. Assim, o meio ambiente laboral saudável é direito e dever de toda a sociedade.

1.2.3. A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno

Segundo Valéria de Oliveira Dias, a dimensão socioambiental do trabalho digno pressupõe que a efetividade da tutela do direito fundamental ao trabalho digno se concretiza quando a pessoa humana trabalhadora, o valor social do trabalho e o meio ambiente de trabalho estão juridicamente resguardados, de forma concomitante⁵².

Em tópico anterior sustentou-se que, para alcançar a efetiva proteção do trabalhador, é necessário a intervenção estatal por meio da legislação pertinente e da fiscalização, além da atuação do empregador por meio da adoção de medidas físicas e estruturais para a redução e eliminação de riscos à saúde no trabalho, bem como do cumprimento das medidas e recomendações em tema de saúde e segurança do trabalho pelos trabalhadores.

A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno propõe, assim como a Constituição de 1988, a vida e, também, o trabalho, pautado na dignidade do ser humano. Isso porque o trabalho exercido sob condições desfavoráveis, oferecendo riscos à integridade física e psicológica do trabalhador, gera efeitos que vão além dos efeitos econômicos do afastamento da atividade laboral, causando, por vezes, doenças graves, danos permanentes à saúde física e psicológica do trabalhador, questões de saúde pública e até mesmo a morte. Nesse sentido, salutar o entendimento de que, no Estado Democrático de Direito, em todas as suas dimensões econômicas ou sociais, a atividade laboral deve ser exercida sob o véu da dignidade humana, da valorização do trabalho e da proteção ambiental⁵³.

O trabalho digno revela-se como direito fundamental basilar para a estruturação do Estado Democrático de Direito. Isso porque, na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno, especialmente se considerada sua dimensão socioambiental, tanto o trabalhador como o valor do trabalho e o meio ambiente do trabalho, necessitam de concomitante proteção, o que se efetiva por meio do acesso, pelo trabalhador, aos seus direitos fundamentais⁵⁴, entre os quais, destacam-se: saúde, higiene, segurança do trabalho, previdência social, meio ambiente de

⁵²DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno**: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 15.

⁵³*Ibidem*

⁵⁴DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 182-184.

trabalho saudável, trabalho remunerado com descanso necessário e limitação da jornada de trabalho, previstos no art. 7º da Constituição Federal de 1988⁵⁵.

Em síntese, pode-se afirmar que o Estado Democrático de Direito, a partir da perspectiva da dimensão socioambiental do trabalho digno e dos inerentes direitos à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, está alicerçado na defesa dos direitos à vida saudável e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. A efetivação desses importantes direitos é essencial para a garantia da dignidade do trabalhador⁵⁶.

Importa, por fim, destacar que, segundo o enunciado do art. 225 da Constituição, que atribui não apenas ao Estado, mas também aos particulares – a sociedade e os empregadores, por exemplo -, o dever de preservar o meio ambiente saudável, todos devem atuar, também, na reparação, recuperação ou redução dos riscos relacionados à saúde do meio ambiente preservando-o, inclusive, para as gerações futuras⁵⁷.

⁵⁵BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

⁵⁶DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno**: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 25.

⁵⁷*Idem*.

2. OS DESAFIOS INERENTES À PANDEMIA DA COVID-19

Como visto, a concretização da dignidade humana está vinculada ao trabalho realizado em condições de dignidade, no qual se garante o acesso aos direitos fundamentais da pessoa humana trabalhadora, tais como o direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Partindo desse pressuposto, o presente capítulo objetiva apresentar um breve panorama da pandemia da covid-19 no Brasil, incluindo os desafios referentes às fake news, e as possibilidade ou não de recusa terapêutica em face da vacinação contra Covid-19.

2.1. Breve panorama da pandemia da Covid-19 no Brasil

Entende-se que o início da pandemia ocorreu no dia 31 de dezembro de 2019, na província chinesa de Hubei em Wuhan, onde foram relatados à OMS casos de uma grave pneumonia de origem desconhecida⁵⁸. Suspeitava-se que a causa dessa pneumonia era uma doença de origem zoonótica⁵⁹, ou seja, uma doença causada por vírus transmitida entre animais e seres humanos⁶⁰ porque os primeiros infectados eram frequentadores e trabalhadores do Mercado Atacadista de Frutos do Mar da região, onde eram comercializados outros animais vivos utilizados na culinária local.

No mês seguinte, em janeiro de 2020, a China identificou um novo coronavírus, nomeado temporariamente como 2019-nCoV, apontado como sendo o vírus responsável pelas internações em decorrência desses casos graves de pneumonia⁶¹. Do reconhecimento do vírus até o anúncio pelas autoridades sanitárias chinesas de que esse vírus era transmitido entre humanos, ocorreram as primeiras mortes. No dia 23 de janeiro, foi decretada a primeira quarentena em relação ao vírus na cidade de Wuhan e no mesmo mês a OMS emite o alerta sobre a possibilidade de um risco mais amplo de contaminação e, por este motivo, a sequência genética desse vírus foi disponibilizada pelos cientistas chineses.⁶² Iniciou-se a contaminação através do globo e diversos países passaram a registrar casos dessa doença que, em fevereiro,

⁵⁸SÁ, D. M. D. **Especial Covid-19: Os historiadores e a pandemia**. Casa de Oswaldo Cruz, 2020. Disponível em: <http://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html>. Acesso em: 9 out. 2021.

⁵⁹*Ibidem*

⁶⁰UNITED NATIONS ENVIRONMENT PROGRAMME. **Prevenir a Próxima Pandemia – Doenças Zoonóticas e Como Quebrar a Cadeia de Transmissão**. Disponível em: <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/32919/ZDFAQPT.pdf?sequence=9&isAllowed=y>. Acesso em: 9 out. 2021.

⁶¹SÁ, D. M. D. **Especial Covid-19: Os historiadores e a pandemia**. Casa de Oswaldo Cruz, 2020. Disponível em: <http://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html>. Acesso em: 9 out. 2021.

⁶²*Ibidem*

passou, oficialmente, a se chamar Covid-19 e seu vírus, causador da síndrome respiratória aguda, passou a se chamar Sars-CoV-2.⁶³

O Sars-Cov-2 é classificado como um microrganismo de Classe de Risco 3, ou seja, um agente biológico de alto risco individual e moderado risco para a comunidade. Essa classe tem a característica de sua transmissão se dar pela via respiratória, causar doenças em humanos ou animais e são potencialmente letais. Possuem medidas profiláticas e terapêuticas, podem se propagar de pessoa para pessoa e representam risco quando disseminados na comunidade e no meio ambiente⁶⁴.

Em março de 2020 o número de mortos por este vírus no mundo já chegava a 3.000 pessoas⁶⁵. A doença estava se disseminando rapidamente por todo o globo. No dia 11 do mesmo mês a OMS decretou o surto como uma pandemia⁶⁶. Desde então, medidas começaram a ser tomadas pelos países para reduzir a disseminação do vírus.

O primeiro registro de um paciente com o novo coronavírus em território brasileiro se deu no dia 26 de fevereiro de 2020⁶⁷. Em maio do mesmo ano, “a Covid-19 tornou-se a maior causa mortis no Brasil”⁶⁸.

O mundo “parou” para enfrentar a nova pandemia. Os números de infectados e mortos aumentaram exponencialmente. Assim, os países, percebendo a dimensão da catástrofe, decretaram o fechamento de escolas, universidades, formas de *lockdown*⁶⁹ foram adotadas em diversos países, muitos trabalhadores passaram para o regime de teletrabalho e muitos também perderam seus empregos.

A doença causou, e ainda causa, forte impacto na economia dos países e, principalmente, na saúde física e mental das pessoas. Dados recentes mostram que, somente no Brasil, mais de 660 mil mortes foram causadas pela Covid-19.⁷⁰

⁶³*Ibidem*

⁶⁴BRASIL. Ministério da Saúde. **Classificação de Risco dos Agentes Biológicos**. 3. ed. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2017. p. 15.

⁶⁵SÁ, D. M. D. **Especial Covid-19: Os historiadores e a pandemia**. Casa de Oswaldo Cruz, 2020. Disponível em: <http://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html>. Acesso em: 9 out. 2021.

⁶⁶*Ibidem*

⁶⁷*Ibidem*

⁶⁸*Ibidem*

⁶⁹Para saber mais sobre as formas de *lockdown* verificar o artigo: HOUVESSOU, Gbènkpon Mathias; SOUZA, Tatiana Porto de; SILVEIRA, Mariângela Freitas da. **Medidas de contenção de tipo lockdown para prevenção e controle da COVID-19: estudo ecológico descritivo, com dados da África do Sul, Alemanha, Brasil, Espanha, Estados Unidos, Itália e Nova Zelândia, fevereiro a agosto de 2020**. Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília, v. 30, n. 1, e2020513, mar. 2021. Disponível em http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742021000100013&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 9 out. 2021.

⁷⁰G1 GLOBO. **Brasil se aproxima de 662 mil vítimas de Covid na pandemia; média móvel é de 111 por dia**. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2022/04/15/brasil-se-aproxima-de-662-mil-vitimas-de-covid-na-pandemia-media-movel-e-de-111-por-dia.ghtml>. Acesso em: 16 abr. 2022.

A crise sanitária no país foi marcada pela falta de leitos para o atendimento dos pacientes infectados no SUS e nos hospitais particulares, juntamente com a falta de respiradores, equipamentos básicos de proteção (EPIs) e infraestrutura (hospitais de campanha e contingente de profissionais), o que acabou agravando toda a situação e gerando mais mortes⁷¹. Somado a isso, o fechamento dos comércios, lockdown, quarentena, desemprego e falta de assistência aos mais pobres fizeram com que a crise sanitária fosse acompanhada rapidamente pela crise econômica.

Diversas medidas foram tomadas pelo Governo brasileiro para enfrentar a pandemia. Algumas delas, como a decretação do estado de calamidade pública no Brasil (Decreto Legislativo nº6/2020), juntamente com a MP nº 927/2020⁷² e MP nº 936/2020⁷³, promoveram verdadeira transformação nas relações trabalhistas. Foi concedido maior poder ao acordo individual do que ao coletivo, possibilitando a flexibilização de alguns direitos trabalhistas. As medidas possibilitaram ainda a implementação do teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, algumas exigências em segurança e saúde no trabalho foram suspensas, a suspensão temporária do contrato de trabalho, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, foi criado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda⁷⁴ e outras providências tomadas na tentativa de viabilizar minimamente a atividade empresarial e os postos de emprego⁷⁵.

⁷¹G1 GLOBO. **Mortes na fila por um leito de UTI, falta de insumos e funerárias sem férias: os sinais do colapso na saúde brasileira.** Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/03/20/mortes-na-fila-por-um-leito-de-uti-falta-de-insumos-e-funerarias-sem-ferias-os-sinais-do-colapso-na-saude-brasileira.ghtml>. Acesso em: 22 mar. 2022.

⁷²BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. [S. l.], 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 11 out. 2021.

⁷³BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. [S. l.], 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 out. 2021.

⁷⁴BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. [S. l.], 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 out. 2021.

⁷⁵BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá

As principais medidas profiláticas de enfrentamento à pandemia adotadas pelo Brasil podem ser encontradas na Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020⁷⁶ com alterações da posterior Lei nº 14.019, de 02 de julho de 2020⁷⁷, na portaria conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020 e outras disposições em mais de 4.369 outras normas brasileiras relacionadas à Covid-19⁷⁸. Essas medidas propunham, principalmente, orientações gerais para prevenção, controle e mitigação da Covid-19 no meio ambiente baseados, principalmente, nos enunciados científicos da OMS e da OIT.

Conforme o art. 3º da Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020:

Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas: I - isolamento; II - quarentena; III - determinação de realização compulsória de: a) exames médicos; b) testes laboratoriais; c) coleta de amostras clínicas; d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou e) tratamentos médicos específicos; IV - estudo ou investigação epidemiológica; V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver; VI - restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos; VII - requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa; e VIII - autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa, desde que: a) registrados por autoridade sanitária estrangeira; e b) previstos em ato do Ministério da Saúde. § 1º As medidas previstas neste artigo somente poderão ser determinadas com base em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde e deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública.[...]79

Diante de uma crise tão severa, não só o Estado, mas o trabalhador e o empresariado precisam agir baseados nos princípios constitucionais da justiça, da dignidade e,

outras providências. [S. 1.], 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 11 out. 2021.

⁷⁶BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. [S. 1.], 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 24 mar. 2022.

⁷⁷BRASIL. **Lei nº 14.019, de 2 de março de 2020**. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre a obrigatoriedade do uso de máscaras de proteção individual para circulação em espaços públicos e privados acessíveis ao público, em vias públicas e em transportes públicos, sobre a adoção de medidas de assepsia de locais de acesso público, inclusive transportes públicos, e sobre a disponibilização de produtos saneantes aos usuários durante a vigência das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia da Covid-19. [S. 1.], 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.019-de-2-de-julho-de-2020-276227423#:~:text=Os%20estabelecimentos%20em%20funcionamento%20durante,de%20seguran%C3%A7a%20e%20sa%C3%BAde%20do>. Acesso em: 24 mar. 2022.

⁷⁸CEPEDISA. **Boletim Direitos na Pandemia n. 18**. Disponível em: <https://cepedisa.org.br/publicacoes/>. Acesso em: 10 mar. 2022.

⁷⁹BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. [S. 1.], 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 24 mar. 2022.

principalmente, da solidariedade, empreendendo esforços e sacrifícios individuais e coletivos para garantir a retomada de uma vida saudável e com dignidade.

2.2. Pandemia e *fake news*: novos (ou antigos?) desafios

Um obstáculo considerável à saúde coletiva e que caminha em conjunto com a pandemia da Covid-19 é a epidemia das *fake news*, que desestimula parcela da população a cumprir as medidas profiláticas de enfrentamento ao vírus Sars-CoV-2⁸⁰. Em um cenário político marcado pelo negacionismo da gravidade da doença e pela desinformação, muitas mortes foram causadas pela falta de leitos e de atendimento em tempo hábil, dada a elevada procura pelo SUS⁸¹.

As *fake news* incentivam as pessoas, inclusive trabalhadores, a não adotarem medidas profiláticas para proteger a própria saúde e a de toda a comunidade. Um dos principais alvos das *fake news* tem sido as vacinas, o que conduzido muitas pessoas a sua recusa.

Importante ressaltar que o debate sobre a recusa à vacinação remonta aos séculos XVIII e XIX quando, na Europa, teve início a vacinação contra a varíola. Há registros de protestos e movimentos antivacina juntamente com uma ampla produção de livros, tratados e jornais antivacinação⁸².

Os movimentos antivacina atuais se apoiam nas mesmas práticas utilizadas nos séculos anteriores. São elas: minimizar a ameaça de uma doença; alegar que a vacina causa doenças, é ineficaz ou ambos; declarar que a vacinação faz parte de uma conspiração; utilizar argumentos de autoridades alternativas que legitimam seu argumento antivacina⁸³; crenças religiosas, afirmando que as doenças são um castigo de Deus e, portanto, não deveriam ser tratadas; utilização do medo e de crenças populares para sugerir efeitos colaterais da vacina; desacreditar pesquisas científicas; alegar o fim da liberdade civil, sob o argumento de violação do direito à liberdade e à disposição do próprio corpo, entre outras⁸⁴.

⁸⁰RATHSAM, Luciana. **Negacionismo na pandemia: a virulência da ignorância**. Unicamp, 2021. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2021/04/14/negacionismo-na-pandemia-virulencia-da-ignorancia>. Acesso em: 24 mar. 2022.

⁸¹O GLOBO. **Em 2021, 38% dos mortos por Covid em hospitais não chegaram à UTI**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/em-2021-38-dos-mortos-por-covid-em-hospitais-nao-chegaram-uti-1-24944189>. Acesso em: 24 mar. 2022.

⁸²FÜRST, Henderson. **Recusa Terapêutica e Recusa Vacinal: Notas sobre a Regulação Jurídica da Vacina de Covid-19 e Direitos de Pacientes**. Genjurídico, 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/12/14/recusa-terapeutica-e-recusa-vacinal/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁸³CNN. **Movimentos anti-vacina usam argumentos do século 19**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/movimentos-anti-vacina-usam-argumentos-do-seculo-19/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁸⁴BBC. **Da varíola à covid-19, a história dos movimentos antivacina pelo mundo**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-59867755>. Acesso em: 28 mar. 2022.

“No Brasil, o uso da vacina contra varíola foi declarado obrigatório para crianças, em 1837, e para adultos, em 1846. Tal determinação não era cumprida de forma efetiva”, o que culminou na edição do Decreto Legislativo 1.151, de 5 de janeiro de 1904⁸⁵, que previa, inclusive, a possibilidade de o Governo estabelecer “as medidas repressivas necessárias a fim de tornar efetivas a notificação das moléstias infectuosas, a vigilância e polícia sanitárias”, inclusive em relação à varíola, um dos grandes problemas de saúde pública da época.⁸⁶

“As condições da aplicação da vacina, as punições severas a quem se negasse, a falta de esclarecimento sobre seus benefícios e a obrigação da lei foram os problemas geradores do quadro de rebelião generalizada”, que deu origem à Revolta da Vacina de 1904⁸⁷.

Naquele período também foram utilizadas *fake News*. Dizia-se que a vacina, por possuir líquido de pústulas de vacas doentes em sua composição, poderia deixar as pessoas com feições bovinas⁸⁸. A desinformação foi um dos fatores que desencorajava as pessoas a aderir à campanha de vacinação da época.

Na atualidade, as informações falsas também têm desestimulado a vacinação contra a Covid-19. Existem publicações falsas relacionando a fibromialgia e o Alzheimer às vacinas⁸⁹, algumas apresentam-se como verdadeiras teorias da conspiração, como a recente desinformação de que a vacina possui um chip líquido e inteligência artificial para o controle populacional⁹⁰. Além disso, muitas *fake news* foram direcionadas à OMS na tentativa de desacreditar suas recomendações no enfrentamento da Covid-19.

Todas essas informações falsas dificultam a adesão da população no combate à doença porque geram medo e desconfiança, principalmente, sobre a adoção das medidas profiláticas, desincentivando inclusive a vacinação.

⁸⁵LIMA, J. H. D. S. **Jurisprudência e legislação sanitária comentadas: A vacinação obrigatória na perspectiva do Supremo Tribunal Federal**. Cuadernos Iberoamericanos de Derecho Sanitário, Brasília, v. 10, n. 1, p. 240, mar./2021. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/762>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁸⁶Decreto Legislativo 1.151, de 5 de janeiro de 1904. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1151-5-janeiro-1904-583460-publicacaooriginal-106278-pl.html>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁸⁷PORTAL DE ESTUDOS DO BRASIL REPUBLICANO. **Que República é essa?**. Disponível em: <http://querepublicaeessa.an.gov.br/temas/200-revolta-da-vacina.html>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁸⁸FIOCRUZ. **A Revolta da Vacina**. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/revolta-da-vacina-2>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁸⁹MONTEIRO, Danielle. **Conheça 6 'fake news' sobre as vacinas contra a Covid-19**. Fiocruz, 2021. Disponível em: <http://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/51261>. Acesso em: 10 out. 2021.

⁹⁰G1. **É #FAKE que vacina contra Covid-19 tem chip líquido e inteligência artificial para controle populacional**. Disponível em: <https://g1.globo.com/fato-ou-fake/coronavirus/noticia/2021/01/27/e-fake-que-vacina-contra-covid-19-tem-chip-liquido-e-inteligencia-artificial-para-controle-populacional.ghtml>. Acesso em: 10 out. 2021.

Todavia, como se sabe, é incompatível com o Estado Democrático de Direito exigir que as pessoas se vacinem contra o novo coronavírus com o uso de força ou de qualquer outro meio de violência, como no caso dos abusos de poder e de direito do Governo em face da campanha de vacinação contra a varíola no ano de 1904.

Por outro lado, compete ao Estado garantir a saúde da população por meio de políticas sociais e econômicas com o objetivo de reduzir o risco das doenças e de outros agravos, conforme preceitua o art. 196 da Constituição de 1988⁹¹. Esse dever de preservação da saúde humana também é aplicável aos particulares, entre os quais se incluem as empresas, os empregadores.

Nesse contexto, é importante investir em campanhas de vacinação, disseminando informações científicas acerca dos benefícios e contraindicações da vacina, incentivando a adesão à campanha vacinal, o que se conquista, também, pela confiança no Governo Federal, no sistema único de saúde e nas informações embasadas em critérios científicos disseminadas inclusive no ambiente de trabalho⁹².

Assim, embora a pessoa humana não possa ser coagida a se vacinar em face, por exemplo, dos direitos à integridade física e à autodeterminação existencial, o Estado pode adotar medidas indiretas⁹³ para desestimular a recusa à vacinação e defender a saúde coletiva.

A responsabilidade do empregador no contexto da pandemia da Covid-19 pelo controle dos riscos no meio ambiente de trabalho, bem como as possibilidades de adoção de medidas indiretas para incentivar a vacinação, serão estudados no próximo capítulo.

2.3. Vacinação e recusa terapêutica do paciente

A vacina foi uma grande descoberta do mundo moderno para a humanidade porque possibilitou a prevenção e a erradicação de muitas doenças.

As vacinas, desde a sua criação, já salvaram centenas de milhões de vidas das mais diversas doenças existentes⁹⁴. Segundo a OMS, existem mais de 20 vacinas que somadas salvam aproximadamente 3 milhões de pessoas por ano⁹⁵.

⁹¹BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

⁹²MORAES, E. F. d. et al. **Direito e Vacinação**. 1. ed. Rio de Janeiro: Processo, 2022. p. 256.

⁹³MORAES, E. F. d. et al. **Direito e Vacinação**. 1. ed. Rio de Janeiro: Processo, 2022. p. 315.

⁹⁴MORAES, E. F. d. et al. **Direito e Vacinação**. 1. ed. Rio de Janeiro: Processo, 2022. p. 177.

⁹⁵UFF. **A importância da vacina no combate ao novo coronavírus**. Disponível em: <https://www.uff.br/?q=importancia-da-vacina-no-combate-ao-novo-coronavirus>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Doenças como a febre amarela, poliomielite, tétano, coqueluche, sarampo, difteria, varíola, hepatite B e rubéola são exemplos de doenças que, atualmente, podem ser prevenidas por meio da vacinação⁹⁶. O impacto das vacinas é tão positivo que, no Brasil, a poliomielite (paralisia infantil) e a varíola foram erradicadas por meio da vacinação⁹⁷.

O combate eficaz às doenças por meio da vacina pressupõe um alto índice de adesão a essa medida. Segundo pesquisas, sobre a pandemia do novo coronavírus, em média 70% a 80% da população precisa estar imunizada contra a Covid-19 para reduzir os riscos da doença e as contaminações⁹⁸. Além disso, algumas vacinas requerem a aplicação de várias doses, que devem ser tomadas em intervalos de semanas ou meses para garantir a produção de anticorpos de longa vida e o desenvolvimento de células de memória capazes de combater rapidamente o patógeno⁹⁹.

Evidencia-se, portanto que para o efetivo combate das doenças através da vacina é necessário um número elevado de pessoas aderindo ao programa vacinal por completo, com a aplicação de todas as doses de reforço, para que seja criada para aqueles que não podem se vacinar a chamada imunidade de grupo, por meio da redução da circulação do vírus no meio ambiente¹⁰⁰.

A vacina desempenha um papel muito importante em se tratando de saúde pública e, também, no seu viés humanitário e social. Segundo Anthony Lake¹⁰¹, “poucas coisas tiveram um impacto maior na saúde pública do que vacinas. E poucas coisas hoje são mais eficientes em termos de custo para salvar vidas, fortalecer sociedades e moldar o futuro da saúde humana.”¹⁰²

Assim, a vacinação apresenta-se como a principal resposta estatal, no âmbito individual e coletivo, na garantia da saúde e dignidade da pessoa humana frente ao atual quadro pandêmico tendo em vista seus efeitos positivos demonstrados através de séculos de utilização.

⁹⁶BVSMS. **Doenças preveníveis por meio da vacinação**. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/doencas-preveniveis-por-meio-da-vacinacao/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁹⁷FIOCRUZ. **Quais doenças foram erradicadas pela vacinação?**. Disponível em: <https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/perguntas-frequentes/69-perguntas-frequentes/perguntas-frequentes-vacinas/221-quais-doencas-foram-erradicadas-pela-vacinacao>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁹⁸BBC. **Covid-19: por que tomar vacina não é só "problema meu", como diz Bolsonaro**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-55341716>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁹⁹WHO. **Como funcionam as vacinas**. Disponível em: <https://www.who.int/pt/news-room/feature-stories/detail/how-do-vaccines-work>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹⁰⁰*Ibidem*

¹⁰¹Diretor-executivo da Unicef no ano de 2016

¹⁰²FIOCRUZ. **Vacinas: as origens, a importância e os novos debates sobre seu uso**. Disponível em: <https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1263-vacinas-as-origens-a-importancia-e-os-novos-debates-sobre-seuuso?showall=1&limitstart=>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Apesar das evidências científicas sobre os efeitos positivos da vacina, sua alta eficácia¹⁰³, da grave crise nos diversos setores e da grande espera pelo imunizante, muitas pessoas recusaram a vacina quando disponibilizada, motivadas, principalmente, pelas *fake news*, como visto anteriormente, pelos movimentos antivacina e por questões de ordem filosófico-religiosa¹⁰⁴.

Em dezembro de 2020, uma pesquisa realizada pela Datafolha revelou que o índice de brasileiros que não queriam se vacinar chegou a 22%¹⁰⁵. Em julho de 2021 o número de pessoas que não queriam se vacinar caiu para 5%; 56% disseram ter tomado ao menos uma dose; e outros 38% afirmam que pretendem se vacinar¹⁰⁶.

Na perspectiva da medicina moderna e do Direito, especificamente no que tange aos direitos dos pacientes, “a liberdade de decisões existenciais, de consentimento e de recusa a questões que digam respeito ao seu corpo e à sua saúde é recente, e só se tornou possível por conta do atual paradigma de humanização da saúde”¹⁰⁷. Tal paradigma está amparado na medicina humanizada e democrática, segundo a qual o paciente, com base em informações científicas e em sua autodeterminação, pode decidir acerca de “questões que digam respeito ao seu corpo e à sua saúde”¹⁰⁸. Observe-se o teor dos arts. 22 e 24 do Código de Ética Médica, que retratam o que é vedado ao médico:

Art. 22. Deixar de obter consentimento do paciente ou de seu representante legal após esclarecê-lo sobre o procedimento a ser realizado, salvo em caso de risco iminente de morte. [...]

Art. 24. Deixar de garantir ao paciente o exercício do direito de decidir livremente sobre sua pessoa ou seu bem-estar, bem como exercer sua autoridade para limitá-lo.¹⁰⁹

Os dispositivos acima tratam da recusa terapêutica. Tal recusa trata da possibilidade de o paciente portador de alguma moléstia se recusar “a uma intervenção que pode propiciar a cura, a atenuar ou dar qualidade de vida na convivência com a moléstia”. Essa decisão é

¹⁰³UOL. **Eficácia: saiba os dados atuais de Coronavac, AstraZeneca, Pfizer e Janssen**. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2021/08/25/eficacia-das-vacinas-coronavac-astrzeneca-pfizer-e-janssen.htm>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹⁰⁴MORAES, E. F. d. et al. **Direito e Vacinação**. 1. ed. Rio de Janeiro: Processo, 2022. p. 253.

¹⁰⁵BBC. **Covid-19: por que tomar vacina não é só "problema meu", como diz Bolsonaro**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-55341716>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹⁰⁶CNN. **Datafolha: 94% dos brasileiros se vacinaram ou pretendem se vacinar contra Covid**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/datafolha-94-dos-brasileiros-se-vacinaram-ou-pretendem-se-vacinar-contracovid/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹⁰⁷FÜRST, Henderson. **Recusa Terapêutica e Recusa Vacinal: Notas sobre a Regulação Jurídica da Vacina de Covid-19 e Direitos de Pacientes**. Genjurídico, 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/12/14/recusa-terapeutica-e-recusa-vacinal/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹⁰⁸*Ibidem*

¹⁰⁹CFM. **Código de Ética Médica**. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/images/stories/biblioteca/codigo%20de%20etica%20medica.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2022.

“estritamente autônoma e existencial, realizada com suporte em informações esclarecedoras e livres, daí chamar tal decisão de consentimento livre e esclarecido”.¹¹⁰ Essa recusa diz respeito à esfera individual do paciente e a sua autonomia, relacionando-se, na perspectiva jurídica, ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao direito fundamental de liberdade.

Convém pontuar que a recusa terapêutica do paciente, embasada em sua decisão livre e esclarecida, não poderá afetar a saúde de terceiros. Confirma-se o art. 5º da Resolução nº 2.232/2019 do CFM:

Art. 5º A recusa terapêutica não deve ser aceita pelo médico quando caracterizar abuso de direito. § 1º Caracteriza abuso de direito: I - A recusa terapêutica que coloque em risco a saúde de terceiros. II - A recusa terapêutica ao tratamento de doença transmissível ou de qualquer outra condição semelhante que exponha a população a risco de contaminação. § 2º A recusa terapêutica manifestada por gestante deve ser analisada na perspectiva do binômio mãe/feto, podendo o ato de vontade da mãe caracterizar abuso de direito dela em relação ao feto.¹¹¹

Diferentemente da recusa terapêutica, que encontra respaldo jurídico, a recusa à vacinação não recebe o mesmo tratamento legal por interferir diretamente na saúde de terceiros, colocando em risco a saúde pública e a prevenção comunitária¹¹². Assim, recusar a vacina opera contra a lógica de políticas públicas relacionadas à preservação do meio ambiente e da saúde e cria conflitos éticos entre autonomia, solidariedade e vulnerabilidade¹¹³.

Esse conflito ético pode ser representado por um indivíduo que, por um lado, quer dispor de sua liberdade e autodeterminação para não se imunizar por questões pessoais. Por outro, encontra-se a sociedade, que depende da alta taxa de imunização para, ao menos, minimizar, na pandemia da Covid-19, o alto índice de mortalidade, a crise econômica e sanitária, o desemprego e o sofrimento físico e psicológico.

Partindo da mesma lógica, sob a perspectiva laboral, encontra-se o trabalhador que não deseja ser vacinado. A decisão de não se vacinar de um trabalhador, sem motivos de saúde devidamente comprovados que a justifique, colocará a saúde e a segurança do meio ambiente de trabalho em risco e, assim, pode afetar diretamente a saúde dos outros trabalhadores,

¹¹⁰FÜRST, Henderson. **Recusa Terapêutica e Recusa Vacinal: Notas sobre a Regulação Jurídica da Vacina de Covid-19 e Direitos de Pacientes**. Genjurídico, 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/12/14/recusa-terapeutica-e-recusa-vacinal/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹¹¹BRASIL. **Resolução nº 2.232, DE 17 DE JULHO DE 2019: Estabelece normas éticas para a recusa terapêutica por pacientes e objeção de consciência na relação médico-paciente**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-2.232-de-17-de-julho-de-2019-216318370?fbclid=IwAR2QOo56N-DTAMMBnKvnTHXWYEuQAsqw4xZZYnoICIFw6a8Yjus7vrEcL00>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹¹²FÜRST, Henderson. **Recusa Terapêutica e Recusa Vacinal: Notas sobre a Regulação Jurídica da Vacina de Covid-19 e Direitos de Pacientes**. Genjurídico, 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/12/14/recusa-terapeutica-e-recusa-vacinal/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹¹³*Ibidem*

especialmente daqueles que fazem parte do grupo de risco para o desenvolvimento da forma grave da doença.

O fato de a recusa à vacinação gerar efeitos que extrapolam a esfera individual, alcançando a coletividade, impulsiona a adoção da compulsoriedade de participação de todos – exceto, obviamente, as pessoas que possuem alguma contraindicação médica – das campanhas de vacinação com a finalidade de zelar pela saúde pública e pelo meio ambiente equilibrado, inclusive o do trabalho.

Em suma, no caso da pandemia da Covid-19 e a necessária proteção do trabalho digno em sua dimensão socioambiental - que envolve a proteção concomitante da pessoa trabalhadora, do valor social do trabalho e do meio ambiente de trabalho -, o direito da coletividade se realiza a partir da adesão individual à vacinação. Todavia, há a possibilidade de recusa do empregado em se vacinar. Qual o papel do empregador nesse contexto? Esse é o tema a ser discutido no próximo capítulo.

3. A VACINAÇÃO CONTRA COVID-19 COMO DIREITO-DEVER DE PROTEÇÃO DA SAÚDE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Como visto, o direito fundamental ao trabalho digno, considerada sua dimensão socioambiental, é categoria fundamental para a concretização da dignidade humana no trabalho. Para tanto, esse direito fundamental deve ser vinculado ao acesso aos direitos fundamentais da pessoa humana trabalhadora, tais como o direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Partindo desse pressuposto, o presente capítulo objetiva demonstrar, inclusive com base na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a viabilidade jurídica da compulsoriedade da vacinação contra a Covid-19, inclusive no âmbito das relações trabalhistas, como medida de enfrentamento da pandemia e de proteção da saúde da pessoa trabalhadora e do meio ambiente laboral.

3.1 A vacinação compulsória na legislação brasileira e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal

A compulsoriedade da vacina encontra respaldo tanto na legislação brasileira quanto na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Um dos fundamentos jurídicos que ampara a adoção da vacinação compulsória encontra-se na Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975, que criou o Programa Nacional de Imunizações e atribuiu ao Ministério da Saúde a competência para criar programas de imunização, definindo as vacinas que terão caráter obrigatório e disponibilização gratuita¹¹⁴. Vale destacar que o Brasil é reconhecido mundialmente pelo seu sistema de saúde (SUS) e pelo seu programa de imunização (PNI)¹¹⁵.

Outro fundamento jurídico para a obrigatoriedade da vacinação pode ser encontrado no Decreto nº 78.231, de 12 de agosto de 1976, que regulamentou a Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975. Assim dispõem os artigos 27 e 29 do referido Decreto:

¹¹⁴BRASIL. **Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975**. Dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, sobre o Programa Nacional de Imunizações, estabelece normas relativas à notificação compulsória de doenças, e dá outras providências. [S. l.], 30 out. 1975. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16259.htm. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹¹⁵MÍRIA, César. **SUS é referência mundial em atendimento público à saúde**. Saudemg., 2015 Disponível em: <https://www.saude.mg.gov.br/component/gmg/story/7181-sus-e-referencia-mundial-em-atendimento-publico-a-saude#:~:text=Completando%2027%20anos%20em%202015,para%20a%20sa%C3%BAde%20dos%20brasileiros..> Acesso em: 28 mar. 2022.

Art. 27. Serão obrigatórias, em todo o território nacional, as vacinações como tal definidas pelo Ministério da Saúde, contra as doenças controláveis por essa técnica de prevenção, consideradas relevantes no quadro nosológico nacional. Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo o Ministério Saúde elaborará relações dos tipos de vacina cuja aplicação será obrigatória em todo o território nacional e em determinadas regiões do País, de acordo com comportamento epidemiológico das doenças.

[...]

Art. 29. É dever de todo cidadão submeter-se e os menores dos quais tenha a guarda ou responsabilidade, à vacinação obrigatória. Parágrafo único. Só será dispensada da vacinação obrigatória, a pessoa que apresentar Atestado Médico de contra-indicação explícita da aplicação da vacina.¹¹⁶

Durante o quadro pandêmico foi editada a Lei n° 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que reforçou a necessidade de vacinação compulsória por meio do seguinte enunciado:

Art. 3° Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas: I - isolamento; II - quarentena; III - determinação de realização compulsória de: a) exames médicos; b) testes laboratoriais; c) coleta de amostras clínicas; d) vacinação e outras medidas profiláticas;¹¹⁷

Resta evidente, portanto, a legitimidade para adoção da vacinação de forma compulsória pelo Brasil, o que não significa, todavia, vacinação forçada. Esse foi o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADIs 6586 e 6587:

A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, facultada a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contra-indicações dos imunizantes, respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade; e sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente.¹¹⁸

¹¹⁶BRASIL. **Decreto n° 78.231, de 12 de agosto de 1976.** Regulamenta a Lei n° 6.259, de 30 de outubro de 1975, que dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, sobre o Programa Nacional de Imunizações, estabelece normas relativas à notificação compulsória de doenças, e dá outras providências. [S. 1.], 30 out. 1975. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d78231.htm#:~:text=DECRETO%20N%20o%2078.231%2C%20DE%2012%20DE%20AGOSTO,notifica%C3%A7%C3%A3o%20compuls%C3%B3ria%20de%20doen%C3%A7as%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A7%C3%A3o.?.msclkid=be29b563b1f011ecb794086e7f3a460b. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹¹⁷BRASIL. **Lei n° 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. [S. 1.], 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹¹⁸STF. **Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Ainda segundo entendimento do STF, inexistente hierarquia entre princípios e direitos fundamentais, de modo que, quando entram em colisão, utiliza-se a técnica da ponderação, na qual se atribui pesos aos princípios e direitos em conflito.¹¹⁹

No caso da vacinação compulsória, no julgamento da ADI 6586/DF, os direitos em discussão eram a liberdade individual – intangibilidade do corpo humano e inviolabilidade do domicílio - e de convicção filosófica contra o direito à saúde da coletividade.

A Corte decidiu que a saúde da coletividade deve prevalecer sobre a liberdade individual e de convicção filosófica¹²⁰. Além disso, defendeu-se a prevalência do princípio constitucional da solidariedade, princípio fundante do Estado Democrático de Direito. Nas palavras da Ministra Cármen Lúcia:

A pandemia do novo coronavírus, como as anteriores, trouxe ao primeiro plano de preocupações médicas, sociais, jurídicas, políticas, a solidariedade como princípio constitucional conjugado com o princípio da liberdade e a responsabilidade por si e pelo outro como corolário daquela solidariedade. Essa a ética da democracia. Essa a imposição da vida em sociedade. Não se cogita de vida democrática sem responsabilidade com o outro, sem solidariedade pelo outro.¹²¹

O Supremo Tribunal Federal pacificou, também, a temática relativa à compulsoriedade da vacina por meio do julgamento do ARE 1267879, fixando a seguinte tese de repercussão geral:

É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, tenha sido incluída no plano nacional de imunizações; ou tenha sua aplicação obrigatória decretada em lei; ou seja objeto de determinação da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar¹²²

A vacinação compulsória não ocorre somente no Brasil. A jurisprudência da Suprema Corte norte-americana, por exemplo, “vem se pautando na Teoria do Pacto Social e no poder policial dos Estados de proteger a saúde pública e a segurança, para justificar a constitucionalidade da compulsoriedade de medidas de vacinação”¹²³. Na Alemanha, a Lei de

¹¹⁹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI nº 6.586/DF. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. p. 5.

¹²⁰STF. **Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹²¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 6.586/DF**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. p. 133.

¹²²*Ibidem*

¹²³LIMA, J. H. D. S. **Jurisprudência e legislação sanitária comentadas: A vacinação obrigatória na perspectiva do Supremo Tribunal Federal**. Cuadernos Iberoamericanos de Derecho Sanitário, Brasília, v. 10, n. 1, p. 240, mar./2021. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/762>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Proteção Contra Infecções “legítima, excepcionalmente, a atuação das autoridades sanitárias na adoção de medidas profiláticas, incluindo a vacinação compulsória”, também em defesa da saúde coletiva¹²⁴. Países como Paquistão, Arábia Saudita, Itália, França e Finlândia também adotam a vacinação de forma compulsória¹²⁵.

Frente ao atual quadro pandêmico muitos países, além de adotar a vacinação de forma compulsória, impõem algumas medidas de restrição ao exercício de atividades ou acesso a determinados locais. No Brasil, por exemplo, foram adotadas no âmbito estadual e municipal medidas como restrição ao acesso a locais públicos e privados, eventos e shows.

Importante destacar que a Portaria 597/2004 do Ministério da Saúde, que institui, em todo território nacional, os calendários de vacinação, em seus artigos 4º e 5º, determina que é necessária a apresentação do comprovante de vacinação atualizado para fins de recebimento do salário-família; matrícula em creches, pré-escola, ensino fundamental, ensino médio e universidade; alistamento militar; recebimento de benefícios sociais; e contratação trabalhista em instituições públicas e privadas¹²⁶.

3.2 Contrato de trabalho, poder empregatício e riscos ambientais no trabalho

Em capítulos pretéritos, demonstrou-se a importância do trabalho exercido de forma digna e da proteção da saúde do trabalhador para o desenvolvimento e autodeterminação da pessoa humana trabalhadora no Estado Democrático de Direito brasileiro.

Deve-se lembrar que o trabalhador passa maior parte de sua vida em proveito econômico de outra pessoa ou empresa em ambiente laboral e, por esse motivo, precisa, durante o desempenho de suas atividades laborativas, ter garantidos os seus direitos fundamentais, inclusive os direitos à saúde, à segurança e ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

A não fruição de direitos fundamentais durante o labor propõe ao trabalhador uma vida indigna, de exploração e sofrimento. Por esse motivo, justifica-se a intervenção e a proteção do Estado brasileiro, em suas diversas esferas, ao trabalhador.

A pandemia agravou uma situação já delicada sobre a saúde e a segurança do trabalhador, porque os números de acidentes e mortes no meio ambiente laboral, antes da pandemia, já atingiam números preocupantes.

¹²⁴*Ibidem*

¹²⁵MEDICALXPRESS. **Compulsory jobs: Pressure grows on anti-vaxxers**. Disponível em: <https://medicalxpress.com/news/2021-07-compulsory-jobs-pressure-anti-vaxxers.html>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹²⁶BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 597**, de 08 de abril de 2004. Institui, em todo território nacional, os calendários de vacinação. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2004/prt0597_08_04_2004.html. Acesso em: 28 mar. 2022

Muitas medidas foram tomadas para conter a disseminação do coronavírus e proteger a saúde do trabalhador. Entre elas, citam-se o uso de máscaras, álcool em gel, distanciamento social e teletrabalho. Contudo, a mais efetiva proteção do meio ambiente laboral e da saúde do trabalhador contra a Covid-19 ocorrerá por meio da vacinação ocupacional.

A vacinação é a principal “arma” no combate à pandemia¹²⁷. Somente por meio da vacina resultados significativos serão alcançados e a saúde do trabalhador e do meio ambiente laboral serão preservados.

Nesse contexto, o empregador surge como o principal responsável pela redução dos riscos inerentes à atividade laboral. Assim, responsabiliza-se pela saúde daqueles que desenvolvem sua atividade econômica devendo, portanto, zelar pela saúde do meio ambiente de trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as normas em SST, conforme o art. 157, I da CLT¹²⁸. Ademais, deve implementar programas de saúde e prevenção para acompanhar, reduzir e promover a saúde e a segurança do trabalhador¹²⁹.

Ao empregador, para fazer cumprir as normas em SST e as cláusulas contratuais, é conferido pela ordem jurídica o poder empregatício. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.¹³⁰

Essas prerrogativas, em síntese, possibilitam ao empregador o poder de dirigir, regulamentar e fiscalizar a prestação de serviços e o poder disciplinar, em caso de descumprimento de cláusulas contratuais ou de medidas adotadas pela empresa no campo de Saúde e Segurança do Trabalhador – SST. O poder empregatício não é ilimitado. O empregador deve respeitar a dignidade do trabalhador, o contrato de emprego celebrado e o ordenamento jurídico brasileiro. Deve-se lembrar que ao trabalhador está resguardado o direito de resistência a ordens ilícitas do empregador no contexto do vínculo de emprego¹³¹.

¹²⁷DIAS, Luiz Carlos. **Nossa arma contra o vírus é a vacina**. Unicamp, 2021. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/artigos/luiz-carlos-dias/nossa-arma-contr-o-virus-e-vacina>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹²⁸BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [S. l.], 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.

¹²⁹CNI. **Dica RT: Principais novidades da NR 01 que entra em vigor em Janeiro de 2022**. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/seguranca-e-saude-do-trabalho/revisao-das-normas-regulamentadoras/dica-rt-principais-novidades-da-nr-01-que-entra-em-vigor-em-janeiro-de-2022/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

¹³⁰DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 790.

¹³¹*Ibidem.*, p. 836

Para combater o vírus no meio ambiente laboral, é importante compreender como se dá a sua propagação. A Covid-19 é um vírus classificado como um risco biológico para o meio ambiente laboral, que pode ser transmitida através do contato (direto ou indireto), inclusive com pessoas assintomáticas, por meio de gotículas respiratórias e aerossol (gotículas suspensas no ar)¹³².

O Ministério da Economia elaborou material informativo sobre os principais cuidados a serem tomados no ambiente laboral¹³³, com base na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, na Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, e nas orientações da OMS e da OIT. Conforme esse material, o empregador é responsável pelos seguintes cuidados: controle de engenharia do ambiente laboral, no qual, se necessário, deve-se mudar sua estrutura física, instalando barreiras de plástico ou de vidro permanentes ou provisórias; instalar ou adequar o sistema de ventilação ou de janelas; incentivar e controlar práticas seguras de trabalho, como por exemplo, preferir reuniões por meio de plataformas digitais, limitar o acesso de clientes e do público a determinadas áreas; incentivar o distanciamento entre as pessoas por meio de placas ou cartazes, definindo o trabalho em turnos alternados ou adotando o teletrabalho para evitar aglomerações; instruir sobre o uso de EPI, vestimentas apropriadas, higienização, troca e descarte de equipamentos de proteção, prevenção de dispersão de gotículas no ambiente, lavagem regular das mãos, utilização de álcool em gel; incentivar e treinar os trabalhadores para o uso de EPI (máscaras, luvas, óculos, equipamentos de proteção respiratória e protetores faciais); e garantir e incentivar a desinfecção do ambiente laboral.¹³⁴

O empregador possui ainda o dever de informar aos trabalhadores sobre os riscos ocupacionais do ambiente laboral, orientá-los sobre as medidas de prevenção a serem adotadas; divulgar os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho; facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente, conforme o art. 157 da CLT¹³⁵; implementar medidas de prevenção, visando a eliminação dos fatores de risco; minimizar e controlar fatores de risco (treinamentos, redução da jornada, pausas etc.); e adotar medidas de

¹³²MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Como é transmitido?**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-e-transmitido>. Acesso em: 24 mar. 2022.

¹³³ALGRANTI, E. et al. **Prevenção à Covid-19: Orientações para prevenção e controle da Covid-19 nos locais de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Fundacentro, 2020. p. 7-27. Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/DRJ7EI28TNLQ982IM6K751KY8G1HNR.pdf. Acesso em: 24 mar. 2022.

¹³⁴ALGRANTI, E. et al. **Prevenção à Covid-19: Orientações para prevenção e controle da Covid-19 nos locais de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Fundacentro, 2020. p. 15-24.

¹³⁵BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [S. l.], 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.

proteção individual, conforme preceituam o art. 166 da Lei n 6.514/77 e a NR-06, que regula a questão dos EPI no ambiente laboral¹³⁶.

Vale ressaltar que a inobservância das normas de segurança e higiene do trabalho, conforme preceitua o art. 19 da Lei nº 8.213/91, pode ensejar a responsabilidade civil do empregador, especialmente quando reconhecido o nexo do acidente ou do adoecimento com o trabalho, e o consequente dever de pagamento de indenização pelos danos causados.

Dessa maneira, o empregador, ao adotar as medidas acima elencadas pelo Ministério da Economia, deve informar e orientar os trabalhadores sobre a importância de cumpri-las para o efetivo combate ao vírus no meio ambiente de trabalho e a proteção da saúde humana.

O Ministério da Economia destaca, também, os seguintes cuidados atribuídos aos trabalhadores: manter o cumprimento das medidas preventivas propostas e as boas práticas de higiene (lavagem das mãos com sabão e água corrente ou a utilização do álcool em gel); comunicar ao empregador quando estiver doente ou com sintomas, permanecendo em sua residência em isolamento; adotar os devidos cuidados ao espirrar, tais como, cobrir a boca e nariz durante tosse e espirros com lenços de papel, parte interna do cotovelo ou utilizando máscaras; respeitar as políticas e práticas de flexibilização da permanência no local de trabalho (teletrabalho) ou alternância de turnos para reduzir o contingente e aumentar a distância física entre os trabalhadores; manter práticas de desinfecção do ambiente laboral e utilizar os equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador¹³⁷.

A tutela do direito à saúde no meio ambiente laboral é dever tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, sobretudo porque se está diante de risco biológico ocasionado pelo vírus Sars-CoV-2. Portanto, medidas simples como a utilização das máscaras e outros EPIs, tais como evitar ambientes fechados e aglomeração de pessoas, higienizar as mãos, manter o distanciamento social e se vacinar, são medidas que, comprovadamente, reduzem os riscos e devem ser adotadas por todos, inclusive e principalmente no meio ambiente de trabalho¹³⁸.

Em se tratando de normas para a efetivação do direito à saúde no meio ambiente laboral, destacam-se as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho que serviram de embasamento legal para as diversas medidas tomadas durante a pandemia.

¹³⁶CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e Saúde no Trabalho: NRs 1 a 37 Comentadas e Descomplicadas**. 7. ed. São Paulo: Método, 2021. p. 4.

¹³⁷ALGRANTI, E. et al. **Prevenção à Covid-19: Orientações para prevenção e controle da Covid-19 nos locais de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Fundacentro, 2020. p. 7-27. Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/DRJ7EI28TNLQ982IM6K751KY8G1HNR.pdf. Acesso em: 24 mar. 2022.

¹³⁸OPAS. **Folha informativa sobre COVID-19**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19#:~:text=N%C3%A3o%20h%C3%A1%20risco%20zero%2C%20mas,esfor%C3%A7o%20por%20maior%20acesso%20C%20A0>. Acesso em: 24 mar. 2022.

Segundo o manual “O Direito do Trabalho na Crise da Covid-19”, citando Maria Ângela Szpak, as Normas Regulamentadoras têm “basicamente, sete objetivos principais contidos nas dezenas de Normas Regulamentares”¹³⁹, são estes: 1- obrigar que o empregador adote medidas de prevenção contra práticas e condições inseguras no meio ambiente laboral e, ao mesmo tempo, a obrigatoriedade de cientificar seus empregados sobre os riscos do meio ambiente laboral, devendo prevenir e limitar este risco (NR-1, item 1.7)¹⁴⁰; 2- “a NR-4 obriga o empregador a manter Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) com o objetivo de promover a saúde, e proteger a integridade do trabalhador[...]”¹⁴¹; 3- determina que o empregador deve constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) cujo objetivo é “identificar situações de risco ao empregado, além de alertá-lo em relação a elas”(NR-5)¹⁴²; 4- a obrigatoriedade do fornecimento, pelo empregador, dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para os empregados para prevenir os acidentes e doenças ocupacionais (NR-6)¹⁴³; 5- estabelecer limites de tolerância, conforme a NR-15, sobre a exposição do trabalhador ao agente nocivo¹⁴⁴; 6- “a NR-7 obriga o empregador a manter Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), também com o objetivo de promover e preservar a saúde do trabalhador[...]”¹⁴⁵ e 7- “a obrigatoriedade de desenvolver o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)”¹⁴⁶ que deve “por meio da identificação prévia dos elementos prejudiciais à saúde existentes no ambiente de trabalho” atuar em prol da preservação da saúde dos empregados conforme a NR-9¹⁴⁷

Partindo desse contexto normativo, constata-se a obrigação das empresas de inserir a vacinação dentro dos programas de saúde - PCMSO e do novo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) que substituiu o antigo Programa de de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) no ano de 2022¹⁴⁸.

As empresas, por exercer “uma parcela de poder dentro da sociedade”¹⁴⁹, principalmente por se tratar de uma pandemia, “devem ser obrigadas a garantir e concretizar os direitos

¹³⁹BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano, Ney Maranhão; **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 247.

¹⁴⁰*Ibidem*

¹⁴¹*Ibidem*

¹⁴²*Ibidem*

¹⁴³*Ibidem*

¹⁴⁴*Ibidem*

¹⁴⁵*Ibidem*

¹⁴⁶*Ibidem*

¹⁴⁷*Ibidem*

¹⁴⁸OCUPACIONAL. **Mudanças nas normas regulamentadoras entram em vigor**. Disponível em: <https://www.ocupacional.com.br/ocupacional/mudancas-nas-normas-regulamentadoras-entram-em-vigor/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

¹⁴⁹MPT. **Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da COVID-19**. 1. ed. Brasília: [s.n.], 2021. p. 54.

fundamentais”¹⁵⁰. Assim, a vacina é tida como um direito-dever que obriga o Estado, as empresas e os particulares, a atuarem de forma a dar efetividade a esse direito, realizando “medidas para a sua concretização, e, ainda, submeterem-se ao comando compulsório da vacinação”¹⁵¹

A obrigação das empresas de dar efetividade ao direito-dever à vacinação contra a COVID-19, como medida de garantia e efetivação do direito à saúde, encontra-se nos enunciados da CLT, especialmente no art. 157; no art. 19 da Lei nº 8.213/91; no art. 3º-J da Lei nº 13-979/2020, além de outros dispositivos legais¹⁵².

Para concretizar tal direito-dever, por se tratar do Sars-CoV-2, um vírus entendido como um risco biológico que conduziu à emergência em saúde pública de interesse nacional e internacional,

é necessário para o seu controle e para evitar a infecção dos trabalhadores, a estratégia profilática de vacinação, que visa à imunização do grupo. Logo, havendo o reconhecimento da existência de risco biológico no local de trabalho, a vacinação deve ser uma das medidas previstas no PCMSO.¹⁵³

Conforme o mesmo estudo técnico, “a previsão no PCMSO pode ser de mera disponibilização do acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde, para vacinação”¹⁵⁴ uma colaboração entre o Estado e as empresas para promover a saúde.

A vacina, conforme a NR-07, deve ser oferecida de forma gratuita pelo empregador sempre que houver vacinas eficazes contra agentes biológicos possíveis ou presentes no meio ambiente laboral. Além disso, o empregador deve cumprir todas as exigências do Ministério da Saúde e da vigilância sanitária, fazendo o devido registro no prontuário médico do trabalhador¹⁵⁵.

O estudo técnico propõe que:

durante a pandemia da COVID-19 na qual todos os trabalhadores estão expostos ao novo risco biológicos SARS-CoV-2, a conclusão inarredável é que a vacinação é compulsória para toda a população, incluindo os trabalhadores, cabendo aos empregadores, juntamente com o Poder Público, cumprirem o plano nacional de vacinação, e adotarem as medidas necessárias para a contenção da pandemia, seja com medidas individuais ou coletivas. Desse modo, o direito-dever à vacinação é

¹⁵⁰Ibid., p. 54-55

¹⁵¹Ibid., p. 54

¹⁵²Ibid., p. 54-56

¹⁵³Ibid., p. 58

¹⁵⁴*Ibidem*

¹⁵⁵*Ibidem*

assegurado tanto por meio da eficácia vertical (exigindo-se do Poder Público), quanto por meio da eficácia horizontal (exigindo-se das empresas a sua concretização).¹⁵⁶

Ante o exposto, conclui-se que a vacinação representa um direito-dever dentro da lógica da Constituição Federal de 1988 onde a empresa, o trabalhador e o Estado, igualmente, devem agir para a manutenção da saúde laboral e de toda a coletividade.

3.3 As consequências justrabalhistas em face da recusa da vacina pelo trabalhador

O vírus Sars-Cov-2 é um risco para todos e um agente que tem interferido no equilíbrio do meio ambiente laboral durante a pandemia. Uma das principais formas de enfrentamento desse vírus, conforme os enunciados internacionais e dispositivos legais brasileiros, é a vacinação.

Como visto, a saúde do meio ambiente laboral é responsabilidade dos três agentes (Estado, empresas e trabalhadores) e, somente através do cumprimento das medidas sobre SST, é que o meio ambiente laboral estará sob condições de higiene, segurança e saúde adequadas, assegurando ao trabalhador seu direito fundamental ao trabalho digno.

A principal forma para mitigar o risco no meio ambiente laboral em face da pandemia da covid-19 é a vacinação em massa e, conforme visto, é necessária a adesão de grande parte da população para o efetivo combate à pandemia.

A adoção da forma compulsória dessa medida profilática não afronta a liberdade individual e de convicção político-filosófica, conforme o entendimento do STF. Assim, a recusa injustificada do trabalhador à vacina, na esfera laboral, pode resultar em consequências negativas para o trabalhador, tendo em vista seu dever legal de cumprir as determinações sobre as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, conforme preceitua o art. 158 da CLT.

Este mesmo dispositivo da CLT, o art. 158, “classifica a recusa injustificada ao cumprimento das instruções do empregador como ato faltoso”. Ainda, a NR 1 reforça esse entendimento ao definir em seu item 1.4.2 que cabe ao trabalhador:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador; b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR; c) colaborar com a organização na aplicação das NR; e d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador. 1.4.2.1 Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto nas alíneas do subitem anterior.¹⁵⁷

¹⁵⁶MPT. Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da COVID-19. 1. ed. Brasília: [s.n.], 2021. p. 59.

¹⁵⁷CONEXAO TRABALHO. NR 1: comentários ao novo texto (portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020). Disponível em:

Assim, por se tratar de uma infração disciplinar poderá, inclusive, em última hipótese, ser motivo para a dispensa por justa causa, conforme “a hipótese do art. 482, “h”, da CLT (ou, a depender da hipótese, alíneas “a”, “b”, “e” ou “j”), se não cumprir as determinações do empregador nesse sentido.”¹⁵⁸

Há algumas exceções que permitem ao trabalhador recusar a vacina. Conforme Guilherme Guimarães Feliciano e José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, a recusa à vacinação pelo trabalhador poderá ocorrer por motivos de saúde, por exemplo, de alergias ou doenças autoimunes, que causem risco à sua saúde, ou quando o trabalhador, diante de sua objeção de consciência, recusa a vacina, mas apresenta, a cada 48 horas, teste negativo de Covid-19, arcando com os custos da testagem periódica¹⁵⁹.

Quando o trabalhador não pode se vacinar e apresenta a devida prova médica, o empregador não poderá exigir a vacinação. Segundo o art. 15 do Código Civil, o trabalhador não pode ser constrangido a submeter-se, com risco de vida, ao tratamento médico ou a intervenção cirúrgica, o que, por analogia, se aplica à vacinação.¹⁶⁰ Assim, o empregador deverá encontrar um meio de viabilizar o trabalho em isolamento ou afastar o trabalhador, com remuneração (interrupção do contrato) ou sem remuneração (suspensão do contrato)¹⁶¹.

A exigência por parte do empregador que seus trabalhadores se vacinem opera dentro da lógica da manutenção da saúde no meio ambiente laboral, da proteção dos trabalhadores e do cumprimento das determinações legais já existentes sobre a saúde e segurança do trabalho. O empregador, como visto no tópico anterior, “tem uma pesada carga de obrigações e deveres que deve observar, em cumprimento a toda exaustiva legislação de proteção do meio ambiente laboral”¹⁶², podendo, até mesmo, “responder pelos danos decorrentes de acidente do trabalho e adoecimentos ocupacionais (art. 7º, incisos XXII e XVIII, da Constituição Federal)”.

Deve-se lembrar que uma pessoa não vacinada e infectada pode comprometer o equilíbrio do meio ambiente de trabalho. Portanto, um trabalhador que, injustificadamente, não

https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/nr_1__comentarios_ao_novo_texto_portaria_no_6730_de_9_de_marco_de_2020.pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.

¹⁵⁸FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, J. A. R. D. O. **A vacina contra a Covid-19 nas relações de trabalho: Direito de recusa vs. poder hierárquico. Quid iuris?**. Jota, 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/vacina-contra-a-covid-19-nas-relacoes-de-trabalho-25012021>. Acesso em: 25 abr. 2022.

¹⁵⁹*Ibidem*

¹⁶⁰*Ibidem*

¹⁶¹*Ibidem*

¹⁶²*Ibidem*

se vacina está descumprindo seus deveres gerais de cautela e arriscando a sua vida, a de outros trabalhadores¹⁶³ e a de “terceiros alheios à relação de trabalho”¹⁶⁴.

Conforme o Estudo Técnico de Vacinação do MPT:

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.¹⁶⁵

Diante disso, a recusa injustificada do trabalhador à adoção da vacina constitui ato faltoso e poderá, em última hipótese, resultar na dispensa por justa causa.

Conforme a doutrina e a jurisprudência trabalhista “o empregador pode, no uso das medidas disciplinares colocadas à sua disposição, aplicar punições ao empregado que não cumpre a ordem de uso de equipamentos de proteção, de forma gradativa, até culminar com a dispensa por justa causa.”¹⁶⁶ A mesma lógica opera para a recusa à vacinação, conforme explicitam Guilherme Guimarães Feliciano e José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. Esses autores demonstram ainda que a doutrina estrangeira também defende a ruptura do contrato de trabalho após a aplicação de outras “medidas menos drásticas”.¹⁶⁷

Em sentido similar, o Estudo Técnico de Vacinação do MPT dispõe que:

se houver recusa injustificada do empregado à vacinação, pode-se caracterizar ato faltoso, nos termos da legislação. Todavia, a empresa não deve utilizar, de imediato, a pena máxima ou qualquer outra penalidade, sem antes informar ao trabalhador sobre os benefícios da vacina e a importância da vacinação coletiva, além de propiciar-lhe atendimento médico, com esclarecimentos sobre a eficácia e segurança do imunizante.¹⁶⁸

A aplicação das sanções previstas pela CLT deve ser precedida,

se for o caso, de avaliação clínica, pelo médico do trabalho, principalmente em relação ao estado de saúde do empregado, observados os registros em prontuário clínico

¹⁶³FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, J. A. R. D. O. **A vacina contra a Covid-19 nas relações de trabalho: Direito de recusa vs. poder hierárquico. Quid iuris?**. Jota, 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/vacina-contr-a-covid-19-nas-relacoes-de-trabalho-25012021>. Acesso em: 25 abr. 2022.

¹⁶⁴*Ibidem*

¹⁶⁵MPT. **Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da COVID-19**. 1. ed. Brasília: [s.n.], 2021. p. 61.

¹⁶⁶FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, J. A. R. D. O. **A vacina contra a Covid-19 nas relações de trabalho: Direito de recusa vs. poder hierárquico. Quid iuris?**. Jota, 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/vacina-contr-a-covid-19-nas-relacoes-de-trabalho-25012021>. Acesso em: 25 abr. 2022.

¹⁶⁷*Ibidem*

¹⁶⁸MPT. **Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da COVID-19**. 1. ed. Brasília: [s.n.], 2021. p. 61.

individual, assegurados o sigilo do ato médico e o direito ao resguardo da intimidade e da vida privada do trabalhador¹⁶⁹

Conforme Maurício Godinho Delgado, “a ordem jurídica brasileira acata, basicamente, três tipos de sanções: advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa”.¹⁷⁰ O autor explica que “a doutrina e a jurisprudência firmemente têm considerado a gradação de penalidades um dos critérios essenciais de aplicação de sanções no contexto empregatício”¹⁷¹. Assim, tem-se, em primeiro nível, a advertência verbal ou escrita; em segundo momento, com a escala maior de gravidade, surge a suspensão disciplinar, cuja previsão expressa no art. 474 da CLT estabelece o limite máximo de 30 dias consecutivos; e, finalmente, ocupando a última e mais grave medida, a dispensa por justa causa¹⁷².

As empresas devem adotar a lógica da gradação das penalidades, nos casos de recusa de trabalhadores quanto à vacinação contra a Covid-19. Todavia, antes da aplicação de penalidade, o empregador deve se preocupar em orientar os trabalhadores e informá-los sobre a necessidade da vacinação para a saúde do meio ambiente laboral. O empregador deverá, também, prever em um dos programas de saúde da empresa a necessidade da vacinação contra a Covid-19 e cumprir o seu dever de informação no ambiente laboral. Após, caso o empregado recuse a vacinação sem respaldo médico, o empregador poderá aplicar as sanções previstas na CLT, quais sejam, advertência, suspensão e dispensa por justa causa, de forma proporcional e gradual.

Há doutrinadores como Jorge Luiz Souto Maior que defendem a impossibilidade de justa causa por recusa à vacinação, isso porque

Pela justa causa, o trabalhador perde direitos já adquiridos e outros que lhe seriam essenciais para a sobrevivência no momento da perda do emprego, sem falar da marca que lhe é imprimida que dificulta reinserção no mercado de trabalho. Na justa causa, o empregado não levanta o FGTS e não recebe seguro-desemprego, além de outras parcelas trabalhistas como o aviso prévio proporcional, a multa de 40% sobre o FGTS e o 13º proporcional.¹⁷³

O mesmo autor propõe que “Não há na lei trabalhista qualquer dispositivo que enquadre a situação em questão como justa causa para a cessação do vínculo de emprego.”¹⁷⁴ Assim,

¹⁶⁹MPT. **Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da COVID-19**. 1. ed. Brasília: [s.n.], 2021. p. 63.

¹⁷⁰DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p.823.

¹⁷¹Ibid., p.825

¹⁷²*Ibidem*

¹⁷³ MAIOR, J. L. S. **Trabalhador que se recusar a vacinar não pode ser dispensado por justa causa**. Jorge Luiz Souto Maior, 2021. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalhador-que-se-recusar-a-vacinar-nao-pode-ser-dispensado-por-justa-causa>. Acesso em: 5 mai. 2022.

¹⁷⁴ *Ibidem*

percebe como última medida, quando não for possível adotar nenhuma outra medida de prevenção e de forma a garantir a saúde do meio ambiente, a possibilidade de¹⁷⁵

vislumbrar a hipótese de suspensão do contrato de trabalho, ou seja, a situação em que o trabalho não tem como ser prestado, por uma questão de saúde coletiva, com a consequente paralisação do pagamento do salário relativo ao período, mas sem cessação do vínculo. Mas isso também dependeria de uma normatividade coletiva, ou seja, da formação de um acordo coletivo, que pode, inclusive, estabelecer graus de supressão do salário e outras condições.¹⁷⁶

Jorge Luiz Souto Maior traz outra reflexão em seu texto ao sugerir que a justa causa poderia estar sendo aplicada de forma discriminatória, de modo que

a justa causa para o empregado que se recuse a vacinar só teria sentido em um contexto regulatório em que o político que não se vacinasse perdesse o mandato, o magistrado que não se vacinasse perdesse o cargo, o empresário que não se vacinasse perdesse o direito de adentrar em sua empresa e o consumidor que não se vacinasse fosse proibido de frequentar locais de comércio onde os trabalhadores estivessem vacinados e assim por diante.

O entendimento do TRT da 2ª Região vai no sentido contrário ao analisar a questão da recusa injustificada da vacinação no ambiente de trabalho (processo 1000122-24.2021.5.02.0472), negou recurso da trabalhadora demitida por justa causa.

O Tribunal defendeu a necessidade da vacinação contra a covid-19 por todos os trabalhadores, como meio de garantia da saúde do meio ambiente laboral. Defendeu, ainda, o dever dos empregados quanto ao cumprimento das determinações dos empregadores relativas à garantia do meio ambiente saudável de trabalho (art. 157 da CLT).

O Tribunal registrou que a empresa reclamada adotou as estratégias pertinentes para a prevenção contra a Covid-19, tais como a divulgação de informações sobre a pandemia e a elaboração de programas para conscientizar os trabalhadores sobre a necessidade da adoção das medidas protetivas e da vacinação. Além disso, a empresa aplicou gradativamente as penalidades previstas em lei. Nesse contexto, o Tribunal afirmou:

não se mostra razoável aceitar que o interesse particular do empregado prevaleça sobre o interesse coletivo, pois, ao deixar de tomar a vacina, a reclamante realmente colocaria em risco a saúde dos seus colegas da empresa, bem como os demais

¹⁷⁵ MAIOR, J. L. S. **Trabalhador que se recusar a vacinar não pode ser dispensado por justa causa**. Jorge Luiz Souto Maior, 2021. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalhador-que-se-recusar-a-vacinar-nao-pode-ser-dispensado-por-justa-causa>. Acesso em: 5 mai. 2022.

¹⁷⁶ *Ibidem*

profissionais que atuam no referido hospital, além de pacientes, e seus acompanhantes.¹⁷⁷

A conclusão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao julgar o caso concreto de recusa injustificada da vacina contra covid-19, foi prolatada na mesma linha do Estudo Técnico de Vacinação elaborado pelo Ministério Público do Trabalho:

Persistindo a recusa injustificada, o trabalhador deverá ser afastado do ambiente de trabalho, sob pena de colocar em risco a imunização coletiva, e o empregador poderá aplicar sanções disciplinares, inclusive a despedida por justa causa, como *ultima ratio*, com fundamento no artigo 482, h, combinado com art. 158, II, parágrafo único, alínea “a”, pois deve-se observar o interesse público, já que o valor maior a ser tutelado é a proteção da coletividade.¹⁷⁸

Assim, conclui-se que a dispensa por justa causa deve operar como última opção do empregador para fazer cumprir as normas em SST no espaço laboral e garantir o direito fundamental ao trabalho digno e ao meio ambiente de trabalho saudável. Ressalte-se, por fim, que cabe ao empregador criar mecanismos para informar e orientar os trabalhadores sobre a necessidade da vacina (dever de informação) e do cumprimento das determinações legais e contratuais em SST e, também, ao Estado a disponibilização da vacina e a fiscalização das condições de trabalho e do meio ambiente laboral para resguardar a saúde do trabalhador durante a Pandemia de Covid-19.

¹⁷⁷CONJUR. **Processo 1000122-24.2021.5.02.0472**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/1000122-2420215020472.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹⁷⁸MPT. **Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da COVID-19**. 1. ed. Brasília: [s.n.], 2021. p. 63.

CONCLUSÃO

Garantir a dignidade da pessoa humana trabalhadora e a dignidade do trabalho é fundamental dentro da lógica constitucional do novo paradigma humanista e social da Constituição de 1988. Todavia, percebe-se que, antes mesmo da pandemia da Covid-19, a saúde de muitos trabalhadores não se encontrava sob condições sanitárias e de segurança ideais. Afirma-se isso pelo alto número de acidentes de trabalho no Brasil, inclusive fatais, durante o labor.

A pandemia agravou esse quadro ao impor, ao meio ambiente, inclusive o meio ambiente do trabalho, o risco biológico do Sars-Cov2, vírus responsável pela doença respiratória que causou, somente no Brasil, mais de 660 mil mortes.

Nesse contexto, emerge o dever do Estado e de toda a sociedade para a garantia da saúde coletiva. Isso porque a vida em sociedade propõe direitos e deveres para a coletividade na lógica da solidariedade humana.

Durante a pandemia inúmeras medidas foram adotadas para minimizar os efeitos negativos da Covid-19 e das *fake news*. No entanto, a medida com maior eficácia encontra-se na decisão individual e, ao mesmo tempo, coletiva, de aceitar a imunização proporcionada pela vacina.

A vacina é capaz de erradicar doenças e sua eficácia é muito alta no combate à pandemia da Covid-19. Nesse sentido operou a lógica do presente trabalho entendendo a vacinação como a principal forma de promover a dignidade do trabalhador frente aos riscos da Covid-19 e garantir a manutenção da saúde e da dignidade humana no meio ambiente e no espaço laboral.

O empregador ocupa posição de destaque como o principal responsável pela manutenção do meio ambiente laboral e a legislação existente nesse sentido é vasta.

Demonstrou-se que a cooperação do empregado é condição fundamental no processo de garantir um meio ambiente saudável e seguro. Por este motivo, a legislação atribuiu ao trabalhador o dever de cumprir as determinações legais e contratuais da relação de trabalho e, principalmente, as medidas sobre a saúde e segurança do trabalho caracterizando o descumprimento de tais medidas como um ato faltoso.

A recusa à vacinação apresentou-se como verdadeiro problema para o efetivo combate ao Sars-CoV-2. Frente a esse desafio, demonstrou-se a viabilidade jurídica da adoção de forma compulsória da vacina pelo Estado e, também, pelos empregadores para a proteção da coletividade.

A vacinação compulsória não afronta a dignidade humana, tampouco, viola liberdades, conforme o entendimento do STF e do ordenamento jurídico brasileiro. A compulsoriedade da vacina é legítima e em hipótese alguma está relacionada à aplicação à força do imunizante contra a vontade individual.

No âmbito laboral, dada a importância do cumprimento das medidas sobre a SST por todos os trabalhadores, cabe ao empregador a utilização do poder diretivo para garantir a saúde do meio ambiente de trabalho e para fazer cumprir as normas sobre a saúde e medicina do trabalho.

O poder empregatício encontra limites, sobretudo, no dever de informação do empregador, na proporcionalidade e na gradação das penas. Além disso, compete ao empregador respeitar os direitos da pessoa humana trabalhadora.

A recusa do trabalhador à vacina poderá ocorrer somente nas hipóteses em que a vacina comprovadamente ofereça risco à saúde do trabalhador, situação essa que deve ser comprovada, ou quando, periodicamente, apresentar teste negativo para a Covid-19.

A recusa injustificada do trabalhador à vacinação possibilita a aplicação de penalidades trabalhistas pelo descumprimento das normas de saúde e medicina do trabalho. Inicialmente, o empregador deverá promover meios de acesso à informação sobre a importância da vacinação, sua segurança e eficácia; num segundo momento, verificar a condição de saúde do trabalhador; e, por último, caso o trabalhador permaneça injustificadamente descumprindo as orientações insertas no programa de saúde acerca da vacina contra covid-19, o empregador poderá gradativamente aplicar as penalidades trabalhistas e, em última hipótese, a dispensa por justa causa.

A vacinação é um direito-dever dentro da lógica laboral e coletiva. Durante a Pandemia de Covid-19, frente aos altos índices de mortalidade, desemprego e crise multisetorial, é imperioso que todos, que possam se vacinar, se vacinem, para preservar vidas e a saúde do meio ambiente.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. **Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>. Acesso em: 9 mar. 2022.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Riscos psicossociais e stresse no trabalho**. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 11 out. 2021.

AOS FATOS. **Como a Fátima pode ajudar**. Disponível em: <https://www.aosfatos.org/fatima/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 12. ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense Universitária, 2016. p. 389.

ASSOCIAÇÃO PAULISTA DE MEDICINA. **9 EM CADA 10 MÉDICOS ACHAM QUE FAKE NEWS PREJUDICAM COMBATE À PANDEMIA**. Disponível em: <https://associacaopaulistamedicina.org.br/fakenews/9-em-cada-10-medicos-acham-que-fake-news-prejudicam-combate-a-pandemia/>. Acesso em: 9 out. 2021.

ASSOCIAÇÃO PAULISTA DE MEDICINA. **FAKE NEWS ATRAPALHAM ESFORÇOS DOS MÉDICOS**. Disponível em: <https://associacaopaulistamedicina.org.br/fakenews/fake-news-atrapalham-esforcos-dos-medicos/>. Acesso em: 10 out. 2021.

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT). **Riscos psicossociais no trabalho**. Disponível em: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20riscos%20psicossociais.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20riscos%20psicossociais.pdf). Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm. Acesso em: 15 jan. 2019

BRASIL. **Decreto nº 78.231, de 12 de agosto de 1976**. Regulamenta a Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975, que dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, sobre o Programa Nacional de Imunizações, estabelece normas relativas à notificação compulsória de doenças, e dá outras providências. [S. l.], 30 out. 1975. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [S. 1.], 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975.** Dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, sobre o Programa Nacional de Imunizações, estabelece normas relativas à notificação compulsória de doenças, e dá outras providências. [S. 1.], 30 out. 1975. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16259.htm. Acesso em: 28 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. [S. 1.], 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.019, de 2 de março de 2020.** Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre a obrigatoriedade do uso de máscaras de proteção individual para circulação em espaços públicos e privados acessíveis ao público, em vias públicas e em transportes públicos, sobre a adoção de medidas de assepsia de locais de acesso público, inclusive transportes públicos, e sobre a disponibilização de produtos saneantes aos usuários durante a vigência das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia da Covid-19. [S. 1.], 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.019-de-2-de-julho-de-2020-276227423#:~:text=Os%20estabelecimentos%20em%20funcionamento%20durante,de%20seguran%C3%A7a%20e%20sa%C3%BAde%20do>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. **Lei Orgânica de Saúde nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Regulamento Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm. Acesso em: 7 out. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. [S. 1.], 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. [S. 1.], 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Portaria nº 597, de 08 de abril de 2004.** Institui, em todo território nacional, os calendários de vacinação. Disponível em: https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2004/prt0597_08_04_2004.html. Acesso em: 28 mar.2022

BRASIL. **Portaria MPT nº 620, de 1º de novembro de 2021.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-620-de-1-de-novembro-de-2021-356175059>. Acesso em: 28 mar. 2022.

BRASIL. **Resolução nº 2.232, DE 17 DE JULHO DE 2019: Estabelece normas éticas para a recusa terapêutica por pacientes e objeção de consciência na relação médico-paciente.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-2.232-de-17-de-julho-de-2019-216318370?fbclid=IwAR2QOo56N-DTaMMBnKvnTHXWYEuQAsqw4xZZYnoICIFw6a8Yjus7vrEcL00>. Acesso em: 28 mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 6.586/DF.** Relator: Min. Ricardo Lewandowski. p. 5.

BARROSO, Luís Roberto. **Neoconstitucionalismo e Constitucionalização do Direito: O triunfo tardio do direito constitucional no Brasil.** Revista da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, v. 9, n. 33, p. 57, jan./2006. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista33/Revista33_43.pdf. Acesso em: 7 out. 2021.

BBC. **Covid-19: por que tomar vacina não é só "problema meu", como diz Bolsonaro.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-55341716>. Acesso em: 28 mar. 2022.

BBC. **Da varíola à covid-19, a história dos movimentos antivacina pelo mundo.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-59867755>. Acesso em: 28 mar. 2022.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano, Ney Maranhão. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19.** 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 247.

BUTANTAN. **Além da Covid-19, enfrentamos outra epidemia: a de fake news; saiba como se proteger desse “vírus”.** Disponível em: <https://butantan.gov.br/bubutantan/alem-da-covid-19-enfrentamos-outra-epidemia-a-de-fake-news--saiba-como-se-proteger-desse-%E2%80%9Cvirus%E2%80%9D>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BVMS. **40 anos do PNI.** Disponível em: https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/programa_nacional_imunizacoes_pni40.pdf. Acesso em: 28 mar. 2022.

BVSM. **Doenças preveníveis por meio da vacinação.** Disponível em: <https://bvsm.s.saude.gov.br/doencas-preveniveis-por-meio-da-vacinacao/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

CALEBE. **O que as redes sociais têm feito para combater fake news?**. Disponível em: <https://www.calebedesign.com.br/o-que-as-redes-sociais-tem-feito-para-combater-fake-news/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e Saúde no Trabalho: NRs 1 a 37 Comentadas e Descomplicadas**. 7. ed. São Paulo: Método, 2021. p. 4.

DIAS, Luiz Carlos. **Nossa arma contra o vírus é a vacina**. Unicamp, 2021. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/artigos/luiz-carlos-dias/nossa-arma-contr-o-virus-e-vacina>. Acesso em: 28 mar. 2022.

CEPEDISA. **Boletim Direitos na Pandemia n. 18**. Disponível em: <https://cepedisa.org.br/publicacoes/>. Acesso em: 10 mar. 2022.

CFM. **CÓDIGO DE ÉTICA MÉDICA**. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/images/stories/biblioteca/codigo%20de%20etica%20medica.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2022.

CNI. **Dica RT: Principais novidades da NR 01 que entra em vigor em Janeiro de 2022**. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/seguranca-e-saude-do-trabalho/revisao-das-normas-regulamentadoras/dica-rt-principais-novidades-da-nr-01-que-entra-em-vigor-em-janeiro-de-2022/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CNJ. **Painel de Checagem de Fake News**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/painel-de-checagem-de-fake-news/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CNN BRASIL. **Como se manter sensível à pandemia após 600 mil mortes por Covid-19 no Brasil**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/como-se-manter-sensivel-depois-de-600-mil-mortes-por-covid-19-no-brasil/>. Acesso em: 9 out. 2021.

CNN. **Datafolha: 94% dos brasileiros se vacinaram ou pretendem se vacinar contra Covid**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/datafolha-94-dos-brasileiros-se-vacinaram-ou-pretendem-se-vacinar-contr-covid/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

CNN. **Movimentos anti-vacina usam argumentos do século 19**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/movimentos-anti-vacina-usam-argumentos-do-seculo-19/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

CONEXAO TRABALHO. **NR 1: comentários ao novo texto (portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020)**. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/nr_1__comentarios_ao_novo_texto_portaria_no_6730_de_9_de_marco_de_2020.pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.

CONJUR. **Processo 1000122-24.2021.5.02.0472**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/1000122-2420215020472.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Manual de Orientação do Teletrabalho**. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/05/manual_teletrabalho_outubro_2019.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

CORREIOBRAZILIENSE. **ONU: Bolsonaro defende tratamento precoce e diz ser contra passaporte da vacina**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2021/09/4950683-onu-bolsonaro-defende-tratamento-precoce-e-diz-ser-contra-passaporte-da-vacina.html>. Acesso em: 28 mar. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 214-242.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 70, jul./2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26896/003_delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 abr. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves. O Trabalho Enquanto Suporte de Valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, v. 49, n. 1, p. 76, jan./2006. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/issue/view/4>. Acesso em: 5 out. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da república e direitos fundamentais: Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr Editora, 2015. p. 43.

DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 82, n. 4, p. 216, out./2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101977>. Acesso em: 30 jan. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 790-791.

DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p.31.

DICIO. **Significado de Fake news**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/fake-news/>. Acesso em: 17 abr. 2022.

DUTRA, Renata Queiroz. Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 4, p. 283, out./2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35839/013_dutra.pdf?sequence=3. Acesso em: 19 abr. 2022.

EL PAÍS. **Bolsonaro é “líder e porta-voz” das “fake News” no país, diz relatório final da CPI da Pandemia.** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2021-10-20/bolsonaro-e-lider-e-porta-voz-das-fake-news-no-pais-diz-relatorio-final-da-cpi-da-pandemia.html>. Acesso em: 24 mar. 2022.

EL PAÍS. **Inação e desinformação do Governo Bolsonaro agravam a pandemia no Brasil.** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2021-04-16/inacao-e-desinformacao-do-governo-bolsonaro-agravam-a-pandemia-no-brasil.html>. Acesso em: 28 mar. 2022.

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP. **Constitucionalismo.** Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/98/edicao-1/constitucionalismo>. Acesso em: 8 out. 2021.

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP. **Direito ao trabalho digno.** Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/511/edicao-1/direito-ao-trabalho-digno>. Acesso em: 19 abr. 2022.

ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA SERGIO AROUCA. **Conheça 6 'fake news' sobre as vacinas contra a Covid-19.** Disponível em: <http://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/51261>. Acesso em: 10 out. 2021.

EXAME. **Pessoas entre 25 a 34 anos são as que mais rejeitam vacina, aponta estudo.** Disponível em: <https://exame.com/ciencia/estudo-sommelier-anti-vacina/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

FÜRST, Henderson. **Recusa Terapêutica e Recusa Vacinal: Notas sobre a Regulação Jurídica da Vacina de Covid-19 e Direitos de Pacientes.** Genjurídico, 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/12/14/recusa-terapeutica-e-recusa-vacinal/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

FIOCRUZ. **A Revolta da Vacina.** Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/revolta-da-vacina-2>. Acesso em: 28 mar. 2022.

FIO CRUZ. **Direito à Saúde.** Disponível em: <https://pensesus.fiocruz.br/direito-a-saude>. Acesso em: 14 fev. 2022.

FIO CRUZ. **Riscos e seus agentes.** Disponível em: http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/lab_virtual/tipos_de_riscos.html. Acesso em: 11 out. 2021.

FIOCRUZ. **Quais doenças foram erradicadas pela vacinação?.** Disponível em: <https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/perguntas-frequentes/69-perguntas-frequentes/perguntas-frequentes-vacinas/221-quais-doencas-foram-erradicadas-pela-vacinacao>. Acesso em: 28 mar. 2022.

FIOCRUZ. **Vacinas: as origens, a importância e os novos debates sobre seu uso.** Disponível em: <https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1263-vacinas-as-origens-a-importancia-e-os-novos-debates-sobre-seuuso?showall=1&limitstart=>. Acesso em: 28 mar. 2022.

FIORILLO, Celso. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 32.

G1 GLOBO. **Brasil se aproxima de 662 mil vítimas de Covid na pandemia; média móvel é de 111 por dia.** Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2022/04/15/brasil-se-aproxima-de-662-mil-vitimas-de-covid-na-pandemia-media-movel-e-de-111-por-dia.ghtml>. Acesso em: 16 abr. 2022.

G1 GLOBO. **Brasil é 2º país do G20 em mortalidade por acidentes no trabalho.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/01/brasil-e-2o-pais-do-g20-em-mortalidade-por-acidentes-no-trabalho.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2022.

G1. **É #FAKE que vacina contra Covid-19 tem chip líquido e inteligência artificial para controle populacional.** Disponível em: <https://g1.globo.com/fato-ou-fake/coronavirus/noticia/2021/01/27/e-fake-que-vacina-contracovid-19-tem-chip-liquido-e-inteligencia-artificial-para-controle-populacional.ghtml>. Acesso em: 10 out. 2021.

G1 GLOBO. **Mortes na fila por um leito de UTI, falta de insumos e funerárias sem férias: os sinais do colapso na saúde brasileira.** Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/03/20/mortes-na-fila-por-um-leito-de-uti-falta-de-insumos-e-funerarias-sem-ferias-os-sinais-do-colapso-na-saude-brasileira.ghtml>. Acesso em: 22 mar. 2022.

GOV.BR. **Direitos fundamentais e humanos marcam texto constitucional de 1988.** Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/constituicao-30-anos/textos/direitos-fundamentais-e-humanos-marcam-texto-constitucional-de-1988#:~:text=Pela%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20de%201988%2C%20o,aparecem%20logo%20nos%20primeiros%20artigos.&text=Resguardados%20pela%20Carta%20Magna%2C%20os,em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20aos>. Acesso em: 2 fev. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, J. A. R. D. O. **A vacina contra a Covid-19 nas relações de trabalho: Direito de recusa vs. poder hierárquico. Quid iuris?.** Jota, 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/vacina-contracovid-19-nas-relacoes-de-trabalho-25012021>. Acesso em: 25 abr. 2022.

IBGE. **Desemprego.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 9 out. 2021.

MAIOR, J. L. S. **Trabalhador que se recusar a vacinar não pode ser dispensado por justa causa.** Jorge Luiz Souto Maior, 2021. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalhador-que-se-recusar-a-vacinar-nao-pode-ser-dispensado-por-justa-causa>. Acesso em: 5 mai. 2022.

JOTA. **STF volta a julgar se recusa à vacina da Covid-19 é justa causa para demissão.** Disponível em: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/vacina-covid-19-demissao-stf-07022022>. Acesso em: 28 mar. 2022.

JUNIOR, A. B. D. S; FARIAS, P. J. L. O meio ambiente do trabalho como nova diretriz constitucional da tutela ambiental: o contraste entre o ideal constitucional e a realidade brasileira. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, n. 1, p. 147, mai./2017. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/25857>. Acesso em: 5 out. 2021.

JÚNIOR, F. M. A. Parâmetros para a delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região**, Belém, v. 47, n. 92, p. 86, jun./2014. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_92.pdf. Acesso em: 7 out. 2021.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho 2021**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 120.

LIMA, F. R. D. S. *et al.* **Covid-19 e os impactos no direito: mercado, estado, trabalho, família, contratos e cidadania**. 1. ed. [S.l.]: Almedina Brasil, 2020.

LIMA, J. H. D. S. Jurisprudência e legislação sanitária comentadas: A vacinação obrigatória na perspectiva do Supremo Tribunal Federal. **Cuadernos Iberoamericanos de Derecho Sanitário**, Brasília, v. 10, n. 1, p. 240, mar./2021. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/762>. Acesso em: 28 mar. 2022.

MARQUES, R. D. C; SILVEIRA, A. J. T; PIMENTA, Denise Nacif. A pandemia de Covid-19: intersecções e desafios para a História da Saúde e do Tempo Presente. **Coleção história do tempo presente**, Boa Vista, v. 3, n. 3, p. 1-314, jan./2020. Disponível em: <https://ufr.br/editora/index.php/editais?download=444>. Acesso em: 8 out. 2021.

MEDICALXPRESS. **Compulsory jabs: Pressure grows on anti-vaxxers**. Disponível em: <https://medicalxpress.com/news/2021-07-compulsory-jabs-pressure-anti-vaxxers.html>. Acesso em: 28 mar. 2022.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 341-342, out./1991. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2977.pdf>. Acesso em: 7 out. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Como é transmitido?**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-e-transmitido>. Acesso em: 24 mar. 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Ano foi marcado pela retomada do emprego no Brasil**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/2022/janeiro/ano-foi-marcado-pela-retomada-do-emprego-no-brasil>. Acesso em: 28 mar. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS. **Declaração Universal dos Direitos humanos.** Disponível em: http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf. Acesso em: 7 out. 2021.

SÁ, D. M. D. **Especial Covid-19: Os historiadores e a pandemia.** Casa de Oswaldo Cruz, 2020. Disponível em: <http://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html>. Acesso em: 9 out. 2021.

MÍRIA, César. **SUS é referência mundial em atendimento público à saúde.** Saudemg, 2015 Disponível em: <https://www.saude.mg.gov.br/component/gmg/story/7181-sus-e-referencia-mundial-em-atendimento-publico-a-saude#:~:text=Completando%207%20anos%20em%202015,para%20a%20sa%C3%BAde%20dos%20brasileiros..> Acesso em: 28 mar. 2022.

MONTEIRO, Danielle. **Conheça 6 'fake news' sobre as vacinas contra a Covid-19.** Fiocruz, 2021. Disponível em: <http://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/51261>. Acesso em: 10 out. 2021.

MORAES, E. F. D. *et al.* **Direito e Vacinação.** 1. ed. Rio de Janeiro: Processo, 2022. p. 177.

MOURELLE, Thiago. **Revolta da Vacina: desinformação ou rebelião justa?.** Fiocruz, 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/revolta-da-vacina-2>. Acesso em: 28 mar. 2022.

MPT. **Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da COVID-19.** 1. ed. Brasília: [s.n.], 2021. p. 8-65.

NEXO. **Como a política agrava a desinformação na pandemia.** Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2021/05/19/Como-a-pol%C3%ADtica-agrava-a-desinforma%C3%A7%C3%A3o-na-pandemia>. Acesso em: 24 mar. 2022.

NOTÍCIAS UOL. **Ingestão de álcool para falsa cura contra coronavírus já matou 300 no Irã.** Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2020/03/27/ira-veneno-coronavirus.htm>. Acesso em: 9 out. 2021.

O GLOBO. **Em 2021, 38% dos mortos por Covid em hospitais não chegaram à UTI.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/em-2021-38-dos-mortos-por-covid-em-hospitais-nao-chegaram-uti-1-24944189>. Acesso em: 24 mar. 2022.

OCUPACIONAL. **Mudanças nas normas regulamentadoras entram em vigor.** Disponível em: <https://www.ocupacional.com.br/ocupacional/mudancas-nas-normas-regulamentadoras-entram-em-vigor/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

OLIVEIRA, B. B. D; JACOB, M. M. C; ROSSIGNOLI, Marisa. Intervenção Estatal e Regulação da Economia no Brasil: uma análise das medidas de enfrentamento da pandemia de Covid-19. **Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável**, Santa Catarina, v. 6, n. 2, p. 79-96, dez./2020. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistaddsus/article/view/7109/pdf>. Acesso em: 9 mar. 2022.

OPAS. **Folha informativa sobre COVID-19.** Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19#:~:text=N%C3%A3o%20h%C3%A1%20risco%20zero%20C%20mas,esfor%C3%A7o%20por%20maior%20acesso%20%C3%A0>. Acesso em: 24 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 6 out. 2021.

PORTAL CORREIO. **Instituições alertam sobre como se proteger de notícias falsas.** Disponível em: <https://portalcorreio.com.br/instituicoes-alertam-noticias-falsas/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

PORTAL DE ESTUDOS DO BRASIL REPUBLICANO. **Que República é essa?** Disponível em: <http://querepublicaeessa.an.gov.br/temas/200-revolta-da-vacina.html>. Acesso em: 28 mar. 2022.

RATHSAM, Luciana. **Negacionismo na pandemia: a virulência da ignorância.** Unicamp, 2021. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2021/04/14/negacionismo-na-pandemia-virulencia-da-ignorancia>. Acesso em: 24 mar. 2022.

REIS, F. R. D; KITAMURA, Satoshi. O controle estatal em saúde e segurança no trabalho e a auditoria do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. **Revista Brasileira DE Medicina Do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-54, jan./2016. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/rbmt_volume_14_n%C2%BA_1_2842016156427055475.pdf. Acesso em: 7 out. 2021.

REVISTA PUCMINAS. **O fenômeno das notícias falsas.** Disponível em: <http://www.revista.pucminas.br/materia/fenomeno-noticias-falsas/>. Acesso em: 9 out. 2021.

SANAR. **Fake News: isolamento social é ineficaz e 80% da população é imune à Covid-19.** Disponível em: <https://www.sanarmed.com/fake-news-isolamento-social-e-ineficaz-e-80-da-populacao-e-imune-a-covid-19>. Acesso em: 24 mar. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 1. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 60.

SARLET, Ingo Wolfgang; MITIDIERO, Daniel; MARINONI, Luiz Guilherme. **CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL.** 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Classificação de Risco dos Agentes Biológicos.** 3. ed. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2017.

SMARTLAB. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho.** Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 6 out. 2021.

STF. **Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 28 mar. 2022.

STÜRMER, Gilberto. DIREITOS HUMANOS E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 13, n. 25, p. 155-172, mai./2016. Disponível em: <http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/535>. Acesso em: 5 out. 2021.

TEIXEIRA, M. O. *et al.* **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. 1. ed. Campinas: CESIT, 2017. p. 74-76.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 10 out. 2021.

UFF. **A importância da vacina no combate ao novo coronavírus.** Disponível em: <https://www.uff.br/?q=importancia-da-vacina-no-combate-ao-novo-coronavirus>. Acesso em: 28 mar. 2022.

UNITED NATIONS ENVIRONMENT PROGRAMME. **Prevenir a Próxima Pandemia – Doenças Zoonóticas e Como Quebrar a Cadeia de Transmissão.** Disponível em: <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/32919/ZDFAQPT.pdf?sequence=9&isAllowed=y>. Acesso em: 9 out. 2021.

UOL. **Eficácia: saiba os dados atuais de Coronavac, AstraZeneca, Pfizer e Janssen.** Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2021/08/25/eficacia-das-vacinas-coronavac-astrazeneca-pfizer-e-janssen.htm>. Acesso em: 28 mar. 2022.

VALOR GLOBO. **Desemprego fica entre 14,1% e atinge 14,4 milhões de brasileiros, mostra IBGE.** Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/08/31/brasil-tem-mais-de-14-milhoes-de-desempregados-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 16 abr. 2022.

VEJA SAÚDE. **Uso de máscaras não provoca câncer de pulmão ou outros problemas.** Disponível em: <https://saude.abril.com.br/blog/e-verdade-ou-fake-news/uso-de-mascaras-nao-provoca-cancer-de-pulmao-ou-outros-problemas/>. Acesso em: 10 out. 2021.

WHO. **Como funcionam as vacinas.** Disponível em: <https://www.who.int/pt/news-room/feature-stories/detail/how-do-vaccines-work>. Acesso em: 28 mar. 2022.