



**UEPB**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**IARA BEATRIZ BATISTA DE OLIVEIRA**

**SAÚDE PÚBLICA X DIREITO À LIBERDADE: UMA ANÁLISE SOBRE AS  
CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS PARA OS EMPREGADOS QUE SE  
RECUSAREM A TOMAR A VACINA CONTRA A COVID-19 NO BRASIL**

**CAMPINA GRANDE  
2021**

IARA BEATRIZ BATISTA DE OLIVEIRA

**SAÚDE PÚBLICA X DIREITO À LIBERDADE: UMA ANÁLISE SOBRE AS  
CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS PARA OS EMPREGADOS QUE SE  
RECUSAREM A TOMAR A VACINA CONTRA A COVID-19 NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

**Área de concentração:** Direito do Trabalho.

**Orientador:** Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton.

**CAMPINA GRANDE  
2021**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

O48s Oliveira, Iara Beatriz Batista de.

Saúde pública x direito à liberdade [manuscrito] : uma análise sobre as consequências trabalhistas para os empregados que se recusarem a tomar a vacina contra a COVID-19 no Brasil / Iara Beatriz Batista de Oliveira. - 2021.

29 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2021.

"Orientação : Prof. Dr. Paulla Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Direito do trabalho. 2. COVID-19. 3. Empregador. I.

Título

21. ed. CDD 344.01

IARA BEATRIZ BATISTA DE OLIVEIRA

SAÚDE PÚBLICA X DIREITO À LIBERDADE: UMA ANÁLISE SOBRE AS  
CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS PARA OS EMPREGADOS QUE SE  
RECUSAREM A TOMAR A VACINA CONTRA A COVID-19 NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao curso de graduação em  
Direito da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à  
obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do  
Trabalho.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

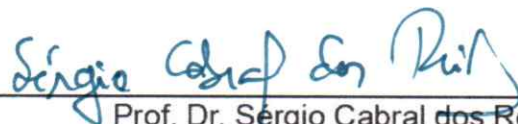
**BANCA EXAMINADORA**



\_\_\_\_\_  
Profa. Dra. Paula Christianne da Costa Newton (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



\_\_\_\_\_  
Profa. Larissa Veloso Soares  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, pela dedicação,  
companheirismo e amizade, DEDICO.

“Sonhos determinam o que você quer.  
Ação determina o que você conquistou”.  
Aldo Novak

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar os direitos fundamentais individuais e da coletividade expressamente trazidos pela Constituição Federal de 1988, verificando que comumente estes princípios entram em conflitos, tendo que ser feita uma ponderação entre estes para resolver a questão, ainda é objeto de estudo a covid-19, vírus que se alastrou no ano de 2020, causando uma pandemia, tendo em vista que hoje já existe uma vacina, se analisa a obrigatoriedade de tomar o imunizante para os empregados e, sendo a resposta positiva ou negativa, quais as consequências jurídicas que existem por trás da decisão, tendo em vista que há consagrado na CF/88 o direito à liberdade de escolha, contraponto, também existe na Carta magna expressamente o direito à saúde e a um ambiente de trabalho limpo, seguro e saudável. Para a realização da pesquisa, foi empregado o método dedutivo, pois partiu-se da análise de informações e proposições gerais para alcançar uma conclusão mais específica. Ademais, a pesquisa classifica-se, quanto aos meios, como bibliográfica, de forma que foram utilizados artigos científicos, livros, leis, estatísticas e matérias jornalísticas para a análise e estudo da temática. Quanto aos fins, categorizou-se como descritiva, levantando informações acerca do conteúdo existente relacionado à temática aqui estudada.

**Palavras-Chave:** Direito do trabalho. Covid-19. Direitos fundamentais. Direito de recusa.

## **ABSTRACT**

This work aims to analyze the fundamental individual and collective rights expressly brought by the Federal Constitution of 1988, verifying that these principles often come into conflict, having to be made a weighting between these to resolve the issue, is still the subject of study covid-19, virus that spread in the year 2020, causing a pandemic, Taking into account that today there is already a vaccine, it is analyzed the obligation to take the immunization for employees and, if the answer is positive or negative, what are the legal consequences behind the decision, considering that there is enshrined in the CF/88 the right to freedom of choice, counterpoint, also exists in the magna Carta expressly the right to health and a clean, safe and healthy working environment. The deductive method was used to conduct the research, because it started from the analysis of general information and propositions to reach a more specific conclusion. Furthermore, the research is classified, as to the means, as bibliographical, so that scientific articles, books, laws, statistics and journalistic articles were used for the analysis and study of the theme. As for the ends, it was categorized as descriptive, gathering information about the existing content related to the theme studied here.

**Keywords:** Labor law. Covid-19. fundamental rights. right to reject



## SUMÁRIO

|              |   |           |
|--------------|---|-----------|
| <b>1</b>     | <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | <b>8</b>  |
| <b>2</b>     | <b>OS DIREITOS FUNDAMENTAIS</b> .....   | <b>10</b> |
| <b>2.1</b>   | <b>Direito à liberdade</b> .....  | <b>10</b> |
| <b>2.2</b>   | <b>Direito à saúde</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>2.3</b>   | <b>O choque entre os princípios e a aplicação da técnica da<br/>proporcionalidade</b> .....             | <b>12</b> |
| <b>2.3.1</b> | <b><i>Princípio da adequação</i></b> .....  | <b>14</b> |
| <b>2.3.2</b> | <b><i>Princípio da necessidade</i></b> .....  | <b>14</b> |
| <b>2.3.3</b> | <b><i>Princípio da proporcionalidade em sentido estrito</i></b> .....                                   | <b>15</b> |
| <b>3</b>     | <b>SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b> .....  | <b>17</b> |
| <b>3.1</b>   | <b>COVID-19 e seus impactos no ambiente de trabalho</b> .....   | <b>19</b> |
| <b>3.2</b>   | <b>A escolha pela não vacinação contra o COVID-19 e suas<br/>consequências para os empregados</b> ..... | <b>21</b> |
| <b>4</b>     | <b>CONCLUSÃO</b> .....  | <b>26</b> |
|              | <b>REFERÊNCIAS</b> .....  | <b>28</b> |



## 1 INTRODUÇÃO

Analisando a história brasileira e as diversas constituições que existiram no ordenamento jurídico, a Constituição Federal promulgada em 1988, em vigência até os dias atuais, foi a Carta Magna que mais preceitua expressamente direitos e garantias fundamentais para os cidadãos, ficando, assim, conhecida como “Constituição cidadã”.

Entre um dos direitos fundamentais expressamente trazidos pela CF/88, encontra-se o direito à liberdade, sendo este, um direito que pode ser discutido em vários sentidos, entretanto, nos limitaremos ao direito de escolha, ainda podendo ser dito como direito de ação ou omissão, em que a lei expressamente afirma que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo, senão em virtude de lei” (art. 5, II, CF/88). Neste diapasão, também se pode falar sobre o direito à saúde que é um direito social, introduzido de forma categórica no art. 6º na Carta Magna, em que deve ser interpretado como um direito que vai além de prestações com o auxílio em caso de doenças, devendo existir uma prevenção de enfermidades.

É sabido que entre princípios constitucionais não existem hierarquias, ou seja, não existe a preponderância de um princípio sobre outro, entretanto, é comum observar estes princípios colidindo, sobre esse choque de princípios existem várias teorias e estudos. Uma das teorias mais conhecidas é a da proporcionalidade do jurista alemão Robert Alexy que, em resumo, argumenta que tais conflitos devem, no caso concreto, serem avaliados e analisar qual deles que, quando aplicado, fere com menor agressividade e intensidade o outro.

Em dezembro do ano de 2019, o mundo foi surpreendido com um vírus, que foi denominado de Covid-19, em pouco tempo, a incidência do vírus levou milhares de pessoas a óbito, passando a ser declarada uma pandemia. Logo, a medida mais adequada a ser tomada foi o distanciamento social, desse modo, milhares de serviços tiveram que suspender suas atividades, só mantendo abertos serviços essenciais para a população.

Nesse cenário, após um ano de mortes, incertezas e empresas sendo fechadas por não conseguirem se manter, cientistas conseguiram desenvolver vacinas para combater a doença. É sabido que empregadores devem ofertar para seus empregados um meio ambiente de trabalho seguro, higiênico e saudável, sob pena do trabalhador se recusar a trabalhar, por colocar em risco sua saúde, sendo



ainda motivo de demissão indireta, também conhecida como demissão por culpa do empregador.

Entretanto, nessa perspectiva, no contexto atual em que se vive, formula-se a questão problema “Em caso de recusa injustificada dos empregados a submeterem-se a vacina contra a Covid-19, pondo em risco o ambiente de trabalho saudável, seria legal o estabelecimento de punições por parte do empregador?” É o que debateremos durante todo o trabalho.

Para a realização da pesquisa, foi utilizado o método dedutivo, partindo da análise de informações e proposições gerais para alcançar uma conclusão mais específica. Ainda, a pesquisa classifica-se, quanto aos meios, como bibliográfica, de forma que foram utilizados artigos científicos, leis, estatísticas, livros e matérias jornalísticas para a análise e estudo do tema. Quanto aos fins, categorizou-se como descritiva, levantando informações acerca do conteúdo existente relacionado à temática aqui estudada.



## **2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

A Constituição Federal de 1988, conhecida como “Constituição Cidadã”, inovou quanto aos direitos e garantias fundamentais que trouxe para a pessoa humana. De acordo com a doutrina tradicional, o fenômeno constitucional surgiu com a Magna Carta, assinada pelo rei João Sem-Terra, na Inglaterra, em 1215. A história dos direitos humanos na Inglaterra foi marcada por lutas políticas travadas entre o rei e a nobreza e, posteriormente, entre a burguesia e o rei, a Magna Carta consagrou direitos oponíveis ao rei, para que não ocorresse excesso de poder, embora o documento não englobasse todas as pessoas, beneficiando apenas a elite, mesmo assim foram reconhecidos alguns benefícios dos cidadãos em face do Poder Público.

No ano de 1776, houve a elaboração da Declaração de Independência dos Estados Unidos, que ficou consagrada a igualdade de todos os homens, estes teriam direitos inalienáveis acima de qualquer poder político, sendo citada a vida e a liberdade. Entretanto, o que consagrou de fato a positivação dos direitos fundamentais foi a Revolução Francesa, no ano de 1789, no texto constitucional, havia de forma clara, direitos como liberdade, igualdade, propriedade, entre outros direitos fundamentais.

A CF/88 disciplinou direitos e garantias fundamentais no seu título II, englobando os direitos e deveres individuais e coletivos (art. 5º); direitos sociais (arts. 6º a 11º); direitos à nacionalidade (arts. 12 e 13); direitos políticos (arts. 14 a 16); partidos políticos (art. 17).

Segundo o doutrinador Rodrigo Padilha (2014, p. 213), podemos conceituar os direitos fundamentais como “(...) os direitos considerados indispensáveis à manutenção da dignidade da pessoa humana, necessários para assegurar a todos uma existência digna, livre e igual.”

Assim, pode-se entender os direitos fundamentais como um instrumento protetivo frente à atuação estatal, que são dotados de características próprias.

### **2.1 Direito à liberdade**

Um dos direitos fundamentais descritos no art.5º,da CF/88 é o direito à liberdade, sendo este, um direito fundamental básico, inerente ao homem, em que o

Estado reconhece, regula e restringe seu uso em prol de um bem coletivo, de uma sociedade. O ser humano é livre para tomar suas escolhas de vida, seja de profissão, sexualidade, opinião, convicção religiosa, científica e política.

Acerca do tema em comento, segundo Paulo Gustavo Gonetbranco (2009, 402), “(...) liberdade e igualdade formam dois elementos essenciais do conceito de dignidade da pessoa humana, que o constituinte erigiu à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito e vértice do sistema dos direitos fundamentais.”

Trataremos neste tópico sobre a liberdade de ação e omissão, ou seja, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (art. 5º,II, CF/88). Este artigo expressa claramente o princípio da legalidade, ou seja, apenas a lei, no sentido amplo da palavra, tem força para restringir o direito à liberdade. É importante salientar que esta lei tem que ser originada dentro dos trâmites legais, ou seja, sendo originada pelo poder legislativo, por representantes que foram escolhidos pela população, partindo de um processo formal e material legislativo preestabelecido dentro de uma constituição.

O princípio da legalidade tem como objetivo evitar arbitrariedade do Estado e de particulares, deixando assim, os cidadãos agirem de acordo com suas vontades e convicções próprias, contanto que não desrespeite nenhuma normativa jurídica.

## **2.2 Direito à Saúde**

Os Direitos Sociais têm por características serem direitos a prestações materiais, logo, exigem que o Estado aja prestando serviços e/ou atividades para melhorar as condições de vida e desenvolvimento da população. O Direito à Saúde foi inserido no art. 6º, da CF/88, entre os demais direitos sociais.

O art. 25, da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), da qual o Brasil é signatário, apresenta a saúde como uma das condições necessárias à vida com dignidade.

A saúde encontra-se entre os bens intangíveis mais preciosos do ser humano, digna de receber a tutela protetiva estatal, porque se consubstancia em característica indissociável do direito à vida. Dessa forma, a atenção à Saúde constitui um direito de todo cidadão e um dever do Estado, devendo estar plenamente integrada às políticas públicas governamentais. (ORDACGY, 2007, p. 42)

Ao garantir o direito à saúde não se pode falar apenas em um tratamento em caso de doenças, e sim, em uma perspectiva maior, iniciando na prevenção de enfermidades. A inserção do direito à saúde como direito social fundamental recebe uma proteção jurídica diferenciada na ordem jurídica constitucional brasileira, pois, a partir daí, o Estado se obriga a cumprir certos requisitos para um bom funcionamento da saúde, tendo assim que criar políticas públicas sociais, como dispõe o art. 196, da CF/88, que reconhece a saúde como 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.

### **2.3 O choque entre os princípios e a aplicação da técnica da proporcionalidade**

Os princípios constitucionais constituem-se em normas que fundamentam e sustentam o sistema constitucional, sendo verdadeiras bússolas para a atuação do Poder Público e até mesmo das ações dos particulares. Uma das suas características é não possuir hierarquia entre eles, então quando esses princípios se inter cruzam, ocorre o que se chama de choque entre os princípios.

De início, faz-se necessário a diferenciação entre normas de direitos fundamentais como regras e como princípios, é importante salientar que as normas de direitos fundamentais geralmente são qualificadas como princípios.

Esclarece Barroso:

Princípios constitucionais incidem sobre o mundo jurídico e sobre a realidade fática de diferentes maneiras. Por vezes, o princípio será fundamentado direto de uma decisão. De outras vezes, sua incidência será indireta, condicionando a interpretação de determinada regra ou paralisando sua eficácia. Relembre-se que entre regras e princípios constitucionais não há hierarquia jurídica, como decorrência do princípio instrumental da unidade da Constituição, embora alguns autores se refiram a uma hierarquia axiológica, devido ao fato de os princípios condicionarem a compreensão das regras e até mesmo, em certas hipóteses, poderem afastar sua incidência. (2009, p. 318.)



Ainda, segundo Alexy:

(...) a distinção entre regras e princípios constitui, além disso, a estrutura de uma teoria normativo-material dos direitos fundamentais e, com isso, um ponto de partida para a resposta a pergunta acerca da possibilidade e dos limites da racionalidade no âmbito dos direitos fundamentais. Nesse sentido a distinção entre regras e princípios é uma das colunas-mestras do edifício da teoria dos direitos fundamentais. (2008, p. 85)

Em primeiro ponto, as regras são práticas, são aplicadas pelo “tudo ou nada”, não existe ponderação das regras, o que se opõe aos princípios, que muitas das vezes, ao haver um choque entre princípios, haverá a ponderação, não necessariamente eliminando a incidência de cada um deles. Ainda, pode-se falar que as regras expressam de forma clara o que pode ou não ser feito, enquanto os princípios nada falam objetivamente, todavia, são critérios para tomar decisões diante de casos concretos que as regras não bastam, e que aparentemente são indeterminados.

O jurista alemão Robert Alexy, levando em consideração a jurisprudência do Tribunal Constitucional Alemão, criou a teoria da proporcionalidade para a resolução desse tipo de conflito, ao acontecer a supramencionada colisão, a situação não é resolvida com a invalidação de um dos princípios; segundo o autor:

A solução consiste no estabelecimento de uma relação de precedência condicionada entre os princípios, com base nas circunstâncias do caso concreto. Levando-se em consideração o caso concreto, o estabelecimento de relações de precedências condicionadas consiste na fixação de condições sob as quais um princípio tem precedência em face do outro. Sob outras condições, é possível que a questão da precedência seja resolvida de forma contrária.

O princípio da proporcionalidade para a teoria de Alexy seria dividida em três estágios: princípio da adequação, princípio da necessidade, e princípio da proporcionalidade em sentido estrito, os dois primeiros se referem às possibilidades fáticas, e analisam se a medida proposta, de fato, dirige ao fim almejado e se realmente é necessária. O terceiro subprincípio conecta às possibilidades jurídicas e

acontece se a medida realmente for considerada necessária e exigível (ALEXY, 2002, p. 27).

### **2.3.1 Princípio da adequação**

A primeira etapa do princípio da proporcionalidade. Ele veda a utilização de meios que venham obstruir a realização de um princípio sem promover outro (ÁVILA, 2005, p. 120). Seria realizar um exame absoluto, ou seja, sem comparações com outras hipóteses, em relação ao meio escolhido por determinado ato para alcançar seu objetivo. O ato deve ser considerado adequado se o meio escolhido por ele alcançar ou promover o objetivo pretendido, ou seja, tal medida só é inadequada se não contribuir em nada para o objetivo alcançado. Nessa fase, Robert Alexy utilizou da história de caçadores, a Corte alemã proferiu uma lei obrigando os caçadores a se submeterem a um teste de arma de fogo. Porém, a medida acabou incluindo também aqueles que caçavam sem arma de fogo, por meio de uma prática cultural local denominada falcoaria. Posteriormente, essa lei foi declarada inconstitucional, pois não se enquadra no princípio da adequação.

### **2.3.2 Princípio da necessidade**

O princípio da necessidade refere-se à intenção de, havendo uma ou mais medidas possíveis para efetivação de um princípio, adotar aquela que menos restringir o outro princípio (ALEXY, 2002, p. 29), nesse caso poderia ser utilizado como exemplo um julgado da Corte alemã que tinha como impasse o princípio da liberdade no exercício da profissão e o princípio da proteção ao consumidor. No caso em questão, em uma propaganda enganosa, estava ocorrendo a venda de bonecos que aparentemente eram de chocolates, porém o consumidor, ao abrir a embalagem, percebia que se tratava de um produto feito com massa de arroz, a medida adotada foi a proibição da venda do alimento, causando assim um prejuízo para a empresa fabricante. A decisão em questão não condiz com o princípio da necessidade, e o banimento não foi proporcional, tendo em vista que poderia ter sido acordado uma solução que desse a devida proteção para os consumidores, mas que também não afetasse tanto o princípio da liberdade no exercício da profissão. Uma





boa ponderação seria exigir que os fabricantes colocassem na caixa do produto que a massa não era feita de chocolate.

### **2.3.3 Princípio da proporcionalidade em sentido estrito**

Nessa fase utiliza-se o balanceamento ou a ponderação, deve levar em conta a intensidade da restrição do direito atingido e a importância da realização do direito fundamental colidente. A ponderação envolve o reconhecimento dos princípios ou direitos que estão colidindo e a imputação de valor a cada um deles, a fim de se analisar qual terá precedência relativa em relação ao outro, naquele caso concreto. Para isso, deve-se sempre observar a Lei da Ponderação que dispõe que “quanto maior o grau de não satisfação de um princípio, maior deve ser a importância de se satisfazer o outro” (ALEXY, 1997, p. 161).

Para estabelecer o peso dos bens conflitantes é necessário passar por três estágios. O primeiro define o grau de interferência nos princípios colidentes; o segundo estabelece a relevância do cumprimento do princípio contraposto; e o terceiro analisa se a interferência no princípio restringido se justifica, diante da importância do princípio vencedor (BUSTAMANTE, 2006, p. 88).

A intensidade de interferência e o peso dos princípios devem ser analisados apenas no caso concreto, sendo em abstrato todos iguais de hierarquia e de importância.

Alexy trabalha ainda com as três variantes em uma fórmula aritmética para analisar o valor de cada interesse, denominada de “fórmula do peso”, representada da seguinte forma:

Nessa fórmula,  $W_{i,j}$  é o resultado, que, se for maior do que 1, significa que o primeiro princípio ( $P_i$ ) irá prevalecer sobre segundo princípio ( $P_j$ ), e, se for menor do que 1, o segundo princípio prevalece sobre o primeiro. A variável  $i$  significa o primeiro princípio e  $j$  o segundo princípio;  $W_i$  e  $W_j$ , se referem ao peso abstrato de cada princípio, que só pode se tornar um peso real no caso concreto;  $I_j$  e  $I_i$ , são a intensidade das interferências nos princípios; e  $R_i$  e  $R_j$ , o grau de confiabilidade dos argumentos fáticos e normativos (PULIDO, 2005, p. 228).



Logo, no final da equação, a balança pesará mais para um lado.

Sobre o conflito de princípios fundamentais no Brasil, utiliza-se a técnica da ponderação, é a jurisprudência:

CONSTITUCIONAL, PROCESSUAL CIVIL E AMBIENTAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO DE CIVIL PÚBLICA. TUTELA DE URGÊNCIA. REQUISITOS. NULIDADE. INOCORRÊNCIA. ATERRAMENTO DE ÁREA DE RESSACA. DEMOLIÇÃO DE CONSTRUÇÃO (IMÓVEL). PRINCÍPIOS RAZOABILIDADE, PONDERAÇÃO, PROTEÇÃO AMBIENTAL, MORADIA E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PROVIMENTO PARCIAL. 1) Revelando os autos originários a necessidade de maior dilação probatória com designação de audiência conciliatória, inclusive já agendada pelo juízo de primeiro grau, salutar ao próprio juiz da causa avaliar eventuais danos ambientais e sua extensão à coletividade, em decorrência de aterramento de área de ressaca. 2) As particularidades da causa apontam choque entre princípios constitucionais (o de garantia à moradia e o de proteção ambiental). **No caso concreto, ponderou-se a prevalência do primeiro, com o fim de amparar a dignidade da pessoa humana e os fins sociais, visto que a decisão recorrida, tal como constou, poderia ensejar a demolição da residência do agravante, moradia sua desde o ano de 2007.** 3) Agravo de instrumento parcialmente provido.

(TJ-AP - AI: 00012468020178030000 AP, Relator: Juiz de Direito Convocado EDUARDO FREIRE CONTRERAS, Data de Julgamento: 21/11/2017) (grifos nossos)

Destarte, percebe-se que a teoria adotada pelo ordenamento jurídico vigente equaciona a colisão dos princípios, em busca de um ponto para que a restrição de cada direito fundamental seja a mínima possível, conseguindo resolver o empate.



### 3 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A saúde e segurança no ambiente de trabalho é um assunto bastante discutido no âmbito trabalhista, sendo disciplinado no art 7º, inciso XII, da CF/88, sendo assegurado o direito de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Ainda, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem um capítulo específico para segurança e medicina do trabalho. As empresas têm a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho e de instruir os empregados sobre as precauções para evitar acidentes.

Segundo Felipe Garcia (2018, p.961), pode-se conceituar a segurança e medicina do trabalho como “o ramo interdisciplinar da ciência, apresentando disposições, vinculadas ao Direito do Trabalho, as quais têm como objetivo a proteção, a prevenção e a recuperação da saúde e a segurança do trabalhador”.

O meio ambiente de trabalho é de suma importância para um bom desempenho profissional, devendo o ambiente ser seguro, higiênico e saudável, sendo conceituado como:

O complexo máquinas-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas-extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc (NASCIMENTO, 2010, p.835).

Entretanto, o conceito de meio ambiente de trabalho é amplo, não se limitando apenas ao posto/local de trabalho, mas também a tudo que o cerca, condições materiais, físicas, meio social, bem como, as condições psicológicas nas quais o labor é executado.

Falar sobre um ambiente saudável, em todos os aspectos, no labor, conforme o art. 7º, XXII, da CF/88, conecta-se com a proteção também prevista no princípio constitucional da dignidade humana.

O autor Ingo Wolfgang Sarlet salienta que a dignidade é:



Qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência da vida em comunhão com os demais seres humanos (2008, p. 63)

O princípio da dignidade humana é de grande abrangência, podendo ser utilizado para proteger os empregados contra abusos sofridos em razão do empregador.

Quando a empresa, na pessoa do empregador, não desempenha seu papel de oferecer boas condições de trabalho para seus empregados, pode caber indenização em favor do empregador, como demonstram as jurisprudências:

DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. **A concausa é considerada na responsabilização por danos da mesma maneira que a causa principal, uma vez que, mesmo não sendo a condição de trabalho a causa exclusiva da doença do empregado, a ela se equivale, pois as condições colaboraram para a piora do quadro patológico.** Assim, tem-se que a moléstia decorreu de conduta da ré, que não garantiu meio ambiente de trabalho saudável aos seus empregados (art. 7º, XXII, da CF). Recurso da ré conhecido e não provido.

(TRT-2 10014848220195020714 SP, Relator: RAQUEL GABBAI DE OLIVEIRA, 14ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 14/02/2021”)

DOENÇA PROFISSIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS PRESUMIDA. VERBA DEVIDA. Nos casos de acidente de trabalho ou de doença profissional a ele equiparada, o abalo moral é presumido, já que o trabalhador que sofre lesões e/ou tem redução da capacidade laboral tem a sua honra subjetiva e imagem diretamente atingidas pelo infortúnio. **Quanto à culpa patronal, o fato de a demandante ter adquirido moléstia profissional evidencia que a empregadora não se desvencilhou a contento do dever de garantir um meio ambiente saudável ao trabalhador, nos termos dos artigos 157 da CLT e 225 da CF.** Exegese em conformidade com o princípio da eficácia horizontal dos direitos



fundamentais. E não obstante os esforços da ré, é certo que as impugnações lançadas não infirmam o que até aqui se decidiu, ante o conjunto probatório. À vista de tudo o que se decidiu até aqui e porque a caracterização da lesão preenche os requisitos do art. 186, do C. Civil, tem-se por violado o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, ensejando indenização por dano moral. Sentença mantida, nesse ponto.

(TRT-2 10002035120165020050 SP, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, 11ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 17/08/2020)  
(grifos nossos)

A fiscalização e cumprimento das normas jurídicas de proteção ao ambiente de trabalho são da responsabilidade de dois órgãos: a) SEMST- Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho) o qual possui regras estabelecidas na Norma Regulamentar nº 4, emitida na portaria nº 3214/78. As atribuições do SEMST variam de acordo com a atividade desenvolvida pela empresa e com o número de empregados que laboram num determinado local;

b) CIPA– (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Este órgão tem constituição obrigatória em empresas que tenham mais de 20 empregados e os seus membros são eleitos para mandato de um ano, permitindo-se uma reeleição. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a serem adotados na regulamentação do Ministério Público (art.164, da CLT). As regras sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) encontram-se previstas na NR 5, da Portaria 3.214/1978.

### **3.1 Covid-19 e seus impactos no ambiente de trabalho**

O surgimento e a propagação de forma rápida de uma nova doença, o Covid-19, que se manifestou inicialmente na cidade de Wuhan, na China, tendo seu primeiro caso no mês de dezembro de 2019, impôs ao mundo a criação de medidas drásticas por parte dos governantes. No Brasil, o Covid-19 já infectou milhares de pessoas, levando a óbito dezenas de milhares. Rastros de um vírus mortal, que em um dos seus sintomas, compromete as atividades pulmonares do infectado. Como sua propagação ocorre quando se inala pequenas gotas expelidas pela fala, pela tosse ou espirro da pessoa contaminada, a medida mais correta a ser adotada,



segundo os estudiosos da área, inclusive sendo recomendado pela Organização Mundial de Saúde, é o distanciamento social.

No início da pandemia, no Brasil, muitos empreendimentos foram obrigados a serem fechados, só ficando abertos serviços essenciais, como farmácias, hospitais, supermercados, tendo em vista a propagação do vírus ser muito rápida, além do mais, os médicos e cientistas não sabiam muito bem como era o vírus, por ser algo tão novo. Depois de quase um ano da doença, os Governos Estaduais junto com os Governos Municipais foram analisando como estavam as situações das cidades, começando a flexibilizar os serviços, fazendo com que os empreendimentos pudessem voltar a funcionar, resultando na reconstrução e disponibilidade de empregos para parcela dos empregados e, ao mesmo tempo, temor pela possibilidade de infecções no local de trabalho, e pânico para outros. O retorno das atividades traz à tona um tema muito presente entre os contratados, o medo de contrair a doença.

A circulação do Covid-19 em ambientes laborais constitui um nítido suposto de poluição laboral, já que pode haver a exposição dos empregados a serem contaminados pelo vírus enquanto encontram-se trabalhando.

Os artigos 16 a 19 da Convenção nº 155 da OIT impõem aos empresários — com respaldo, igualmente, nos artigos 7º, XXII e 225, caput, da Constituição Federal — é o dever geral de proteção, de prevenção (= prevenção/precaução) e/ou de indenidade labor-ambiental, pelo(s) qual(is) compete aos gestores dos riscos das atividades econômicas (i.e., aos empresários e afins) o planejamento, a antecipação e a implementação das medidas que se mostrem necessárias, diante dos casos concretos, para evitar ou minimizar as situações de potencial contágio dos trabalhadores pelo coronavírus. (Ebert, Paulo. Feliciano, Guimarães. 2020)

A jurisprudência a seguir trata sobre o tema:



RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO CONTÁGIO DO CORONAVÍRUS NO AMBIENTE DE TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA. CONCESSÃO. Diante da situação de calamidade pública oficialmente reconhecida, e, no intuito de evitar a proliferação do Covid-19, bem assim resguardar a integridade física não só de seus empregados, mas da **população em geral, deve a ré adotar as medidas necessárias indispensáveis à prevenção da doença**, até o final da pandemia. Recurso a que se dá parcial provimento.

(TRT-13 - RO: 00001976620205130001 0000197-66.2020.5.13.0001, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 30/11/2020) (grifos nossos).

Os empregadores, assim como toda a população, deve seguir o protocolo adotado e sugerido pela Organização Mundial de saúde como: manter o distanciamento social mínimo de 2 metros; reduzir o fluxo no estabelecimento e controle do acesso, com filas demarcadas; providenciar barreiras físicas entre funcionário e clientes; fornecer equipamentos de proteção individual adequados para funcionários; disponibilizar álcool gel 70% para higienização das mãos; limpar regularmente objetos e superfícies frequentemente tocados; uso de máscara facial pelos funcionários e clientes; manter ventilação adequada do ambiente, preferencialmente sem uso de ar-condicionado, priorizar reuniões remotas e flexibilizar horários de trabalho; atendimento preferencial para clientes que fazem parte do grupo de risco, e existindo qualquer sintoma da infecção mandar o funcionário para sua casa.

### **3.2 A escolha pela não vacinação contra o COVID-19 e suas consequências para os empregados**

Após o surgimento da COVID-19, cientistas de todo o mundo dedicam-se em tempo integral ao estudo desse novo vírus em busca de um elemento capaz de extinguir ou diminuir os seus efeitos nos seres humanos. Em 17 de janeiro de 2021, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), pautada por critérios científicos, autorizou, ainda que em caráter emergencial, o uso das vacinas CoronaVac (produzida pelo Instituto Butantan em parceria com o laboratório chinês Sinovac) e AstraZeneca (a ser produzida em parceria da Fiocruz com a Universidade de Oxford) no território brasileiro.



O plano de vacinação segue um calendário nacional, pouco a pouco as pessoas vão sendo vacinadas, e, conseqüentemente, imunizadas. Uma questão bastante discutida tem sido a obrigatoriedade da vacina. Como já dito anteriormente, existe consagrado na CF/88 o direito à liberdade de escolha, só sendo obrigado a fazer algo quando uma lei obriga a fazer ou ser omissa, entretanto, existe a questão da saúde pública, tendo em vista que o COVID-19 já levou a óbito, segundo o painel coronavírus, até o momento, mais de 450.000 (quatrocentos e cinquenta mil) pessoas no Brasil. Em dezembro de 2020, no julgamento das Ações Diretas de Constitucionalidade 6586 e 6587, o Supremo Tribunal Federal autorizou medidas restritivas para quem se negasse a tomar a vacina, como não ter direito a emissão de passaporte, de Carteira Nacional de Habilitação (CNH), porém afirmou que a vacina não seria aplicada de forma obrigatória. Assim, sobre o referido tema percebe-se um empate de direitos fundamentais: Saúde pública *versus* Direito à liberdade.

Conforme cediço, o empregador deve garantir um ambiente de trabalho saudável para o seu empregado, e que o empregado também tem o poder de recusar-se a trabalhar em local sem a devida segurança ou sem a devida proteção aos riscos ocupacionais. Esta recusa do trabalhador, pode-se também chamar de direito de resistência (FELICIANO, 2002).

Sobre a recusa do trabalhador, ou direito de resistência, é a jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO. SUSPENSÃO DISCIPLINAR. O direito de resistência do empregado deriva diretamente do uso irregular do poder diretivo patronal não gerando, assim, falta trabalhista ao obreiro. Restando demonstrado nos autos que foi legítima a recusa do reclamante em não realizar viagem ao Baixo Purus, por não ter condições de transporte de vacinas, resta nula a suspensão aplicada. Recurso conhecido e improvido.

(TRT-14 - RO: 270 RO 0000270, Relator: DESEMBARGADORA ELANA CARDOSO LOPES, Data de Julgamento: 01/09/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0161, de 03/09/2010).

Ademais, o direito positivado pelo art.13 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil (Decreto 1.254/1994). Reza o





preceito (que deve ser lido combinadamente com o art. 19, alínea f, do mesmo convênio):

“Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.”

Logo, observa-se que esse direito de recusa limita o poder diretivo do empregador, pois, no momento que surge o perigo iminente e grave para a vida ou saúde do empregado o dever de subordinação não poderá ser mais exigível, podendo, inclusive, o empregado pleitear, judicialmente, a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador, no sentido que as faltas provenientes da conduta do empregador colocam em risco sua vida. Mas, imaginemos uma situação na qual o empregado tem condições de diminuir o risco de um ambiente doente e mesmo assim, se recusa a tomar tal atitude, nesse contexto, entra um dos impasses atuais do direito do trabalho, qual seria a medida adequada para adotar se empregados, injustificadamente, se recusarem a tomar a vacina contra o COVID-19?

Diante da questão supramencionada, não há ainda, de fato, uma resposta correta sobre o tema, tendo em vista o pouco tempo em que a vacinação foi iniciada. Entretanto, duas são as principais linhas de pensamentos sobre o tema.

Uma vertente defende que a recusa de tomar a vacina deve ser motivo de levar o empregado a demissão, inclusive por justa causa, estes afirmam que, de acordo com o art.158, parágrafo único, alínea b, da CLT, constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. Logo, usando a analogia, instituto permitido pelo art. 8º, da CLT, a norma em questão pode ser aplicada para justificar a dispensa por justa causa do empregado que, sem motivo plausível, se recusa à vacinação determinada pelo empregador.

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho (MPT) se manifestou, no mês de janeiro deste ano, elaborando um Guia Interno em que trata sobre o plano de vacinação nacional, deixando explícito que as empresas devem produzir informações sobre a saúde e a segurança do trabalho, informando isso aos seus



funcionários. Ainda, trata sobre a recusa dos empregados em tomar a vacina, como veremos a seguir:

“Nesse contexto, 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.” (GUIA INTERNO, MPT, pg. 61)

Assim, percebe-se que, de imediato, deve o empregador conversar com o empregado, só se valendo de punir, na última alternativa. Sendo ressaltado no supramencionado Guia:

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. (GUIA INTERNO, MPT, PG.63) (*grifos nossos*)

Logo, verifica-se possível a dispensa do empregado em caso de recusa injustificada da aplicação da referida vacina.

Entretanto, de maneira oposta, existe outra vertente que defende a impossibilidade da demissão por justa causa, argumenta-se que considerando a quantidade de informações que são postas na *internet* frequentemente, e as diversas *fakes news* sobre a vacina e seus efeitos colaterais, diversas pessoas ficam com receio de serem vacinadas e tendem a se recusar a tomar, não devendo serem punidos por essa escolha.

A essa tese pode-se associar a revolta da vacina, rebelião popular contra a vacina anti-varíola, ocorrida no Rio de Janeiro, em novembro de 1904. Nesse cenário, quando a referida vacinação foi dita como obrigatória, a população se opôs, os agitadores incentivaram a massa urbana a enfrentar os funcionários da Saúde



Pública que, protegidos pelos policiais, invadiam as casas e vacinavam as pessoas sem suas permissões.

Muitas pessoas, nessa época, já pregavam que tinham liberdade de escolher entre tomar a vacina ou não, pois aquilo era seu corpo, e detinha poder sobre ele, pois acreditavam que se tomassem a vacina ficariam com feições bovinas. Nesse sentido, com esse descontentamento geral, entre o dia 10 e 16 de novembro de 1904, os populares do Rio de Janeiro foram às ruas para enfrentar os agentes de saúde pública e a polícia, sendo o centro da cidade transformado em um palco de guerra.

Disponha a edição de 14 de novembro de 1904 da Gazeta de Notícias, *in verbis*:

Houve de tudo ontem. Tiros, gritos, vaias, interrupção de trânsito, estabelecimentos e casas de espetáculos fechadas, bondes assaltados e bondes queimados, lampiões quebrados à pedrada, árvores derrubadas, edifícios públicos e particulares deteriorados.

O movimento foi derrubado pelo governo, “após um saldo total de 945 prisões, 461 deportados, 110 feridos e 30 mortos em menos de duas semanas de conflitos, Rodrigues Alves se viu obrigado a desistir da vacinação obrigatória”, segundo a agência Fiocruz.

Além disso, existe um Projeto de Lei 149/21 em que visa proibir dispensa por justa causa de empregado que não quiser ser vacinado contra o novo coronavírus. Segundo a proposta, a demissão é de cunho discriminatório, e o empregador que ferir as medidas estará sujeito ao pagamento das verbas trabalhistas e indenização de danos materiais e morais eventualmente apurados.



## 4 CONCLUSÃO

Diante do exposto, verifica-se que, de fato, a Constituição Federal de 1988 inovou quanto aos seus dispositivos, principalmente, em razão dos diversos princípios e direitos individuais e da coletividade. Sendo assim, é comum que, pela quantidade dos direitos expostos, estes princípios entrem em colisão e acabe tendo que ser feito um estudo, no caso a caso, para uma ponderação ser feita, tentando sempre diminuir a carga de um sobre o outro.

Com o surgimento repentino de um vírus que, posteriormente, foi denominado de Covid-19, no início do ano de 2020, a população mundial teve que mudar sua rotina em prol de um bem maior, a vida. Diante da transmissão fácil do vírus, milhares de empresas tiveram que encerrar suas atividades, ou suspendê-las temporariamente, para evitar maior contaminação e por não se tratar de serviços essenciais, como farmácias e supermercados. Entretanto, no final de 2020, cientistas, que buscaram incansavelmente, conseguiram desenvolver vacinas para minimizar o efeito da doença.

É sabido que essa doença é de nível global, e sendo assim, a procura pela vacina é avassaladora, porém, aqui no Brasil, o imunizante segue um plano de vacinação criado pelo Governo Federal, que iniciou vacinando os idosos e as pessoas com comorbidades que agravam a doença.

No âmbito trabalhista, muito se fala sobre a vacinação, de acordo com a Constituição Federal, no seu art. 7, XXII, são direitos dos trabalhadores (...) a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, logo, é sabido que o empregador tem dever de oferecer um ambiente limpo, seguro e saudável para seu empregado, mas e se o trabalhador pode contribuir para manter esse ambiente do modo que a lei exige, e este se recusa de modo injustificável, qual seria a medida que o empregador deveria tomar.

Diante disso, a problemática trabalhada neste artigo, trata sobre trabalhadores que, de modo injustificado, recusarem-se a tomar a vacina da covid-19, se deveriam ser punidos, e se sim, quais as consequências que deveriam ser adotadas.

Nesse sentido, o que existe são teses, uma que afirma que o empregado deve tomar a vacina, sob pena de inclusive ser demitido por justa causa, já que indiretamente prejudica o empregador a manter um ambiente saudável dentro da



empresa, sendo inclusive esse o entendimento que o MPT seguiu no seu guia interno.

Entretanto, uma outra tese sustenta que o empregado é livre para escolher tomar a vacina ou não, tendo em vista seu direito à liberdade de escolha.

Nesse contexto, existe a colisão de princípios anteriormente mencionada, sendo o direito à saúde *versus* o direito à liberdade de escolha. Assim, a decisão deveria ser sobre qual princípio seria relativizado para a solução do problema, já que todos têm direito à saúde, mas também existe a liberdade de decisão.

Logo, diante de todo o conteúdo estudado, verifica-se que, até o momento, não há um posicionamento definitivo e, sobretudo, apropriado, das autoridades competentes acerca da problemática central trazida neste estudo.



## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Trad:Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 85

BARROSO, Luis Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 318.

Assembleia Geral da ONU. (1948). "**Declaração Universal dos Direitos Humanos**" Paris. <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>. Acesso em: 15 de Abril de 2021

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 07 mai. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 07 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho . Recurso Ordinário nº 00001976620205130001. **Medidas de Prevenção Ao Contágio do Coronavírus no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <https://trt13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1137708006/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1976620205130001-0000197-6620205130001>>. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0000270. Direito de Resistência do Empregado. **Suspensão Disciplinar**. Disponível em: <https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18915840/recurso-ordinario-trabalhista-ro-270-ro-0000270>>. . Acesso em: 30 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2. Recurso Ordinário nº 10014848220195020714. **DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA**.

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1167267569/10014848220195020714-sp>> . Acesso em: 04 abr. 2021.

BRITO, Valéria. **O direito do empregado ao ambiente de trabalho seguro e saudável**. <http://jus.com.br/artigos/31440/o-direito-do-empregado-ao-ambiente-de-trabalho-seguro-e-saudavel>>. Acesso em: 08 de maio de 2021

EBERT, paulo. FELICIANO, Guimarães. **Coronavírus e meio ambiente de trabalho: o 'novo normal' no juslaboralismo**. <http://www.conjur.com.br/2020-jun-01/feliciano-ebert-coronavirus-meio-ambiente-trabalho>>. Acesso em: 13 de abril de 2021



GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2018

GILMAR MENDES, INOCENCIO COELHO & PAULO G.G. BRANCO - **Curso de Direito Constitucional**, 4ª edição. São Paulo: editora Saraiva, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Guia Técnico Interno do MPT vacinação da COVID-19**. Disponível: link. Acesso em: 23 mai. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ORDACGY, André da Silva. **A tutela de direito de saúde como um direito fundamental do cidadão**. 2007.

PADILHA, Rodrigo. **Direito Constitucional**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

Painel Coronavírus. Disponível em:< <https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em: 30 de maio de 2021

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 6 ed. Porto Alegre: Livraria do advogado,2008.

1904 - **Revolta da Vacina. A maior batalha do Rio** / Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.– A Secretaria, 2006.