

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuitiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Luiz Eduardo Gunther; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-336-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “A (IN)EFETIVIDADE DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: A PANDEMIA E A NOVA MODALIDADE DE PENOSIDADE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE INTENSIVISTAS”, das autoras Leda Maria Messias Da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita.

O segundo artigo “A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” da lavra da autora Marcela Pereira Ferreira.

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO”, terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Jessica Oliveira Alves e Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva.

O quarto texto, com o verbete “A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR”, de autoria de Euseli dos Santos.

O quinto texto, da lavra dos autores Jailton Macena De Araújo e Jaime Waine Rodrigues Manguera, é intitulado “A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO”.

No sexto artigo intitulado “A MANIPULAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA COMO UM FACILITADOR DA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Ailsy Costa De Oliveira.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Andressa Munaro Alves e Bárbara De Cezaro, aprovado com o verbete “A MODALIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXÕES SOBRE O VIÉS DO DIREITO COMPARADO”.

“A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI N. 3.748/2020” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Paula De Souza Mendes e Ana Paula Heimovski.

O nono artigo foi denominado “A VACINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO: O CONFLITO ENTRE O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA PANDEMIA DA COVID-19” pelos autores Luciana Guerra Fogarolli e Paulo Roberto Fogarolli Filho.

No décimo artigo intitulado “ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO ACERCA DA DICOTOMIA ENTRE A PREVENÇÃO E A REPARAÇÃO”, as autoras foram Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino.

O décimo primeiro artigo com o título “ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT”, dos autores Viviane Toscano Sad e Antônio Carlos Diniz Murta.

O décimo segundo artigo “ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO” da lavra dos autores Cleber Lúcio de Almeida, Sanzer Caldas Moutinho e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.

“CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Ricardo José Macedo De Britto Pereira e Denise Arantes Santos Vasconcelos.

O décimo quarto texto, com o verbete “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM ESTUDO ACERCA DA SUA INCONSTITUCIONALIDADE”, de autoria de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Rayanne Amorim de Paula.

O décimo quinto texto, da lavra das autoras Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Mara Flügel Assad e Tatiana de Araújo Matos, é intitulado “DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS”.

No décimo sexto artigo intitulado “IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO”, de autoria de Gil César Costa De Paula e Marjorie Alves Raupp.

O décimo sétimo texto da coletânea, da autora Adrielly Letícia Silva Oliveira, aprovado com o verbete “O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS”.

“O DIREITO DOS PROFESSORES À FIGURAREM NO GRUPO PRIORITÁRIO DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Guilherme Cardoso Antunes da Cunha, Paulo Agne Fayet De Souza e Fernanda Olsieski Pereira.

O décimo nono artigo foi denominado “O REFLEXO DAS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS E SEMINÁRIO PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ESPECIAL DA REFORMA TRABALHISTA NA LEI 13.467/2017” pelos autores Rubens Soares Vellinho e Eder Dion De Paula Costa.

E o vigésimo texto, intitulado “OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL”, das autoras Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera.

O vigésimo primeiro artigo com o título “PANDEMIA E MERCADO DE TRABALHO: O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES”, dos autores Mariana Ostrowski Jaremtchuk e Eder Dion De Paula Costa.

O vigésimo segundo artigo “SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO” da lavra da autora Angela Barbosa Franco.

“TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Maria Hemília Fonseca, Ana Carla Bliacheriene e Catharina Lopes Scodro.

O vigésimo quarto texto, com o verbete “TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO”, de autoria de Rachel Barroso Carvas De Carvalho e Leandro Antunes de Oliveira.

O vigésimo quinto texto, da lavra da autora Jeaneth Nunes Stefaniak, é intitulado “UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS”.

No vigésimo sexto artigo, e último, intitulado “UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Alisson Alves Pinto, Mariel Rodrigues Pelet e Henrique Alves Pinto.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público

possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther

Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região

luizgunther@trt9.jus.br

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzf@fumec.br

ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT.

CRITICAL ANALYSIS OF THE FAIR CAUSE APPLIED TO THE EMPLOYEE WHO REFUSES TO VACCINE AGAINST COVID-19 VIRUS IN THE LIGHT OF HANNAH ARENDT'S HERMENEUTICS.

Viviane Toscano Sad ¹
Antônio Carlos Diniz Murta ²

Resumo

Considerando ausência de tratamento medicamentoso cientificamente eficaz contra o vírus da COVID-19, tem-se discutido sobre a obrigatoriedade vacinal, aprovada em caráter emergencial pelas agências sanitárias. O STF já se posicionou nas ADI's de nº 6.586 e nº 6.587, deixando claro que a punição àqueles que não se vacinarem se dará por via indireta (aplicação de multa e/ou restrições de direitos). O objetivo do artigo é analisar a viabilidade da dispensa com justa causa no constitucional e infraconstitucional, para que o empregador opte pelo posicionamento mais seguro, tendo em vista que ainda pairam dúvidas sobre a questão.

Palavras-chave: Direito constitucional, Dignidade da pessoa humana, Direito do trabalho, Poder diretivo, Dispensa com justa causa

Abstract/Resumen/Résumé

Considering that there is no scientifically drug treatment against the COVID-19 virus, there is a discussion about the vaccine, approved on an emergency basis by health agencies. The STF took a position in ADI's of 6,586 and 6,587, making it clear that the punishment for those who refuse will be carried out indirectly (fines and /or rights restrictions). The objective of the article is to analyze the feasibility of dismissal with just cause in the constitutional and infraconstitutional, so that the employer chooses the safer position, considering that there are still doubts about the issue.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Constitutional right, Dignity of human person, Labor law, Directive power, Dispenses with just cause

¹ Advogada. Especialista em Direito Público. Especialista em Direito das Famílias. Mestranda em Instituições Sociais, Direito e Democracia pela Universidade FUMEC

² Professor de Direito na Universidade FUMEC. Doutor pela UFMG. Procurador do Estado de Minas Gerais.

1.INTRODUÇÃO

A pandemia trouxe consigo insegurança em diversas áreas, não tão-somente na científica. Após o agravamento do número de casos ao redor do mundo, com lotação de hospitais e milhares de mortes diárias, decretou-se fechamento completo das cidades, do comércio e a proibição de circulação de pessoas etc., o que provocou encerramento de diversos estabelecimentos tradicionais.

Via de consequência, com a alteração do que se reputava como “normalidade”, aqueles empregadores que conseguiram sobreviver, foram obrigados a se reinventar, aderindo, por exemplo, ao teletrabalho¹ ou, até mesmo, promover o rodízio dos funcionários presenciais, com objetivo de evitar contágio pelo vírus da SARS-CoV-2 no ambiente de trabalho – e fora dele.

Em razão da ausência de tratamento medicamentoso eficaz no combate ao referido vírus e, por até o momento, em que esse artigo foi elaborado, o plano de vacinação brasileiro restar bem insipiente (longe de alcançar a imunização de grupo), mister se faz discutir se seria viável a aplicação da justa causa ao empregado, em caso de recusa injustificadamente à essa imunização específica.

Esse trabalho pretende, pois, demonstrar quais seriam as possíveis condutas a serem tomadas pelos empregadores, na hipótese de não vacinação sem justo motivo, recorrendo-se ao método lógico-dedutivo e, levando em consideração, o recente posicionamento da Suprema Corte acerca da obrigatoriedade vacinal (de caráter geral).

2.DO DESENVOLVIMENTO – HISTÓRICO DA PANDEMIA COVID-19

Embora haja um sem número teorias sobre o paciente zero, a COVID-19, doença respiratória provocada pelo vírus SARS-CoV-2, da família dos coronavírus, foi primeiramente detectada na cidade de Wuhan, região central da China, no final de 2019.

As pessoas que a manifestaram tinham, como ponto de entrelace, o fato de terem ido a um mercado de frutos do mar e congêneres, o que levou, em um primeiro momento, na crença da comunidade científica de que a transmissão ao homem se deu via animais silvestres (morcegos, cobras etc.), eis que muito consumidos naquele país. Depois,

¹ “Artigo. 75-B- Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943)

constatou-se a transmissibilidade via pangolim. (mamífero muito parecido com o tatu-bola).²

Devido às festividades de passagem de ano e ao volume de circulação de pessoas na China, acredita-se que a cepa do vírus tenha se alastrado para outras províncias chinesas e, posteriormente, ao restante do mundo, posto que o contágio se dá pelo contato pessoal (secreções humanas, aperto de mão, abraços etc.) ou por superfícies contaminadas.³

Em razão da proximidade da Ásia com a Europa, o velho continente não demorou para se tornar o epicentro da Pandemia, tendo a primeira detecção sido feita na Itália, no final de janeiro de 2020.⁴

No Brasil, confirmou-se o primeiro diagnóstico no mesmo mês de 2020, após intensa investigação retrospectiva de casos suspeitos, confirmados por exame laboratorial mais preciso.⁵

A Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou emergência sanitária mundial, através de seu diretor-geral, Tedros Adhanom Ghebreyesus, alçando a COVID-19 o status de pandemia, no dia 11 de março de 2020, depois de 118.000 casos reportados, em 110 países distintos:

“Esta não é apenas uma crise de saúde pública, é uma crise que afetará todos os setores”, disse o Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, em uma coletiva de imprensa. “Portanto, todos os setores e todos os indivíduos devem estar envolvidos nas lutas.” (Ghebreyesus, 2020)

Infelizmente, os casos confirmados sobem de maneira vertiginosa e já vieram a óbito mais de 2 milhões de pessoas, sendo mais de 220 mil no Brasil.⁶

Frise-se que não há tratamento medicamentoso contra esse mal e as vacinas que combatem o vírus foram produzidas e aprovadas em tempo recorde, sendo aprovadas

² HUANG, 2020.

³ UNIDOS CONTRA COVID-19, 2020.

⁴ SERVENGNI, 2020.

⁵ SALDAÑA, 2020.

⁶ OMS, 2021.

pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) apenas no final de janeiro de 2021, para uso emergencial.

3. DO FUNDAMENTO DA REPÚBLICA – A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

É inegável a relevância do trabalho para o homem, quer para própria subsistência, quer para o escambo por outros produtos, eis o comércio, nos primórdios, era muito pouco organizado, e a circulação de moedas, insipiente.

A partir da Revolução Industrial, em que paulatinamente a mão-de-obra foi sendo substituída pelo uso da máquina, passou-se a questionar o trabalho em seus diversos espectros: jornadas exaustivas, exploração do trabalho infantil, remuneração insuficiente, ausência de repouso semanal remunerado, férias e outros direitos sonegados.

Se de um lado, a indústria fomentava a migração do campo para a cidade, é bem verdade que, do outro, a legislação não conseguia caminhar *pari passo*, principalmente na tutela desse trabalhador.

O capitalismo cada vez mais opressivo impingia ao trabalhador a submissão às condições precárias, desumanas, degradantes etc. em troca de manutenção do posto de trabalho para garantia da subsistência.

Tanto é assim que a Constituição de 1988 deixa claro a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República.

Senão, vejamos:

“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:

(...)

III — a dignidade da pessoa humana;”

(BRASIL, 1988).

A eleição da dignidade da pessoa humana ao *status* de fundamento da República representa significativa mudança paradigmática dos valores sociais, posto que o homem passa a estar no centro das relações, sobrepondo a qualquer outro interesse, *in casu*, a exploração da atividade econômica.

4. DA HERMENÊUTICA FILOSÓFICA DE HANNAH ARENDT APLICADA AO CONFLITO DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.

Se de um lado tem-se o princípio da legalidade, pelo qual a obrigatoriedade de fazer/deixar de fazer está atrelada à existência de lei; de outro, temos consignado no *caput* do artigo 5º da Carta Magna, o direito à liberdade.⁷

Em se tratando de vacinação, a liberdade se relaciona quase que de maneira simbiótica à autodeterminação/autonomia da vontade (poder de fazer as próprias escolhas, conforme interesses determinados). Portanto, vacinar-se ou não seria, em tese, uma escolha individual. Isso se e somente se não estivéssemos diante da maior crise sanitária de que se tem notícia.

É por isso que surgem indagações acerca da legalidade de o empregador exigir do empregado a carteira de vacinação para frequentar o local de trabalho. Em se tratando de competência concorrente - ou seja, cada ente União, Estado, DF e Municípios nas suas esferas respectivas de competência - não será surpresa se determinado Município preconizar a exigência vacinal e o Estado ao qual pertencer, não. Some-se a isso o recente posicionamento do STF no julgamento das *ADI's 6586 e 6587*, o qual remete-se à leitura detalhada, no capítulo 6.

Hannah Arendt, alemã, jornalista de origem judaica, promove em sua obra *Eichmann em Jerusalem* - na qual faz a cobertura do julgamento de um nazista - uma interessante reflexão acerca da banalidade do mal e de que forma os estados totalitários manobram as pessoas. Eichmann se declarou inocente pelas atrocidades cometidas durante a Guerra, posto que, segundo sua defesa, agiu em nome de outrem, em estrito cumprimento do dever legal.

⁷ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à **liberdade**, à igualdade, à segurança e à propriedade(..).” (BRASIL, 1988)

Arendt acredita, inclusive, que Eichmann, em verdade, nem era antissemitista, de fato. Sua vulnerabilidade em relação ao nazismo era tal que não tinha discernimento suficiente para avaliar o contexto em que estava inserido e toda atrocidade praticada:

(...) os sistemas políticos opressivos são capazes de tirar vantagem da vulnerabilidade humana à maldade eis que fazem parecer normal atos que seriam considerados impensáveis. Nesse contexto, é mister precaver contra as falhas dos regimes políticos, assim como dos equívocos em nossos pensamentos e julgamentos. (ARENDR, 1983)

Para a aludida autora, para além de promoverem extermínio nos campos de concentração e doutrinação, através de discursos sedutores, os nazistas utilizaram propaganda de forma efusiva e, usaram o terror como promessa de mal aos que não aderissem à causa.

Senão, vejamos:

O antissemitismo (não apenas o ódio aos judeus), o imperialismo (não apenas a conquista) e o totalitarismo (não apenas a ditadura) - um após o outro, um mais brutalmente que o outro - demonstraram que a dignidade humana precisa de nova garantia, somente encontrável em novos princípios políticos e em uma nova lei na terra, cuja vigência desta vez alcance toda a humanidade, mas cujo poder deve permanecer estritamente limitado, estabelecido e controlado por entidades territoriais novamente definidas. (AREDR, 2012)

O entrelace entre o pensamento de Arendt com a presente dissertação está justamente no quesito manipulação. O Presidente da República, Sr. Jair Messias Bolsonaro, adito assumido do regime militar-opressivo, adotou um discurso negacionista em relação à pandemia, fomentando a aquisição e uso de medicamentos sem eficácia comprovada contra o vírus, estimulando a população a não imunização, promovendo aglomerações em espaços públicos etc.

Importante ressaltar que aquele não vacina sem escusa justificada coloca em risco a coletividade e, mais: há um decreto de 1976, que trata do Programa Nacional de Imunizações e das Vacinações de Caráter Obrigatório, dispondo acerca da obrigatoriedade da vacina:

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. (BRASIL, 1976)

Sendo assim, diante de um conflito de princípios, o interesse coletivo e o ambiente de trabalho hígido deverão ser erigidos como valores preponderantes nessa situação.

É bom lembrar que, embora não seja objeto desse artigo, a obrigatoriedade vacinal é aplicada ao serviço público sob o mesmo fundamento da higidez do ambiente do trabalho, não podendo o servidor, empregado público ou contratado- ainda que temporário- recusar-se a vacinar injustificadamente.⁸

5. DOS PODERES DO EMPREGADOR – PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR E SEUS LIMITES

Sucedâneo do poder diretivo, tem-se o poder disciplinar. Se o empregador é que assume os riscos da atividade econômica, é razoável que ele também dirija a prestação: quer por ordens diretas, quer por indiretas, quer aplicando sanções.

A justa causa configura, pois, uma dessas possibilidades de punição a ser aplicada ao empregado. No direito do trabalho seria, analogicamente, a *ultima ratio* das punições. Algo, portanto, que em tese, inviabiliza ou torna difícil a continuidade da prestação de serviço de determinado obreiro a dado empregador.

Insta salientar que há na doutrina trabalhista, ao nosso sentir, discussão infrutífera sobre a diferença entre falta grave e a justa causa.

Colaciona-se entendimento da jurista Vólia Bomfim, sobre a diferença entre os institutos:

“A maioria dos estudiosos diferencia a justa causa da falta grave. Para alguns, a falta grave é praticada apenas pelo empregado estável, os demais praticam justas causas motivadoras do rompimento do contrato. Baseados neste parâmetro, outros informam

⁸ Sobre o assunto da recusa vacinal no serviço público remete-se à leitura da dissertação de mestrado de um dos autores desse artigo na qual há maior aprofundamento desse tópico.

que a falta grave é a justa causa de superior intensidade, logo, só aplicada aos estáveis. A jurisprudência não distingue as duas nomenclaturas, empregando-as como sinônimas.” (BOMFIM, 2017).

Tendo em vista que a jurisprudência não faz qualquer distinção entre os institutos, adotar-se-á, para efeitos desse trabalho, a mesma linha de raciocínio, visto que a diferença entre ambos nos parece se limitar a questão da estabilidade e, também, à gravidade da conduta praticada.

Fato é que para aplicar a justa causa, deve-se sempre observar uma gradação lógica: primeiro adverte-se; depois suspende-se; logo após, dispensa-se. Isso porque é ponto nevrálgico do direito material do trabalho a continuidade da relação de emprego e, por óbvio, a função social de garantia de posto de trabalho.

Por isso, recomenda-se ao empregador uma não precipitação quanto à aplicação da justa causa, analisando caso a caso para verificar se a recusa é justificada ou não, sob pena de exacerbação do poder disciplinar que lhe é conferido por Lei.

6. DA OBRIGATORIEDADE DA VACINAÇÃO NO BRASIL – STF E A ADI DE Nº 6586 E ADI Nº 6587

A Lei 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, trouxe em seu bojo no artigo 3º, inciso III, alínea ‘d’, a obrigatoriedade da vacinação e outras medidas profiláticas.

Lei 13.979/2020 - Art. 3º - Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas:

(...)

III - determinação de realização compulsória de:

(...)

d) vacinação e outras medidas profiláticas;

(BRASIL, 2020)

O Supremo Tribunal Federal foi provocado via Ação Direta de Inconstitucionalidade-ADI de nº 6586 (de autoria do Partido Democrático Trabalhista) e ADI de nº 6587 (de autoria do Partido Trabalhista Brasileiro) para se posicionar sobre a questão.

Entendeu o E. Tribunal, por maioria de seus votantes, pela procedência parcial do pleito, dispondo que a vacinação compulsória não quer dizer forçada. O usuário que

dela recusar pode ter, via adoção de medidas indiretas, restrição de direitos, tais como: proibição de frequentar lugares, não exercício de determinada atividade etc., podendo tais medidas serem implementadas pela União, Estados/DF e Municípios, nos exatos limites de suas competências.

É o que se depreende da decisão do pleno do STF sobre a temática:

“O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação direta, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, *d*, da Lei nº 13.979/2020, nos termos do voto do Relator e da seguinte tese de julgamento: “(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, porquanto facultada sempre 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 (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, (iii) respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas, (iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade e (v) sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e (II) tais medidas, com as limitações acima expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência”. Vencido, em parte, o Ministro Nunes Marques. Presidência do Ministro Luiz Fux. Plenário, 17.12.2020” (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Para os julgadores, a obrigatoriedade não fere a liberdade individual de escolha, nem a dignidade da pessoa humana, posto que diante do cenário assombroso de pandemia que devassa o mundo e, mais, considerando a inexistência de tratamento outro (medicamentoso) é de máxima importância que o coletivo prepondere sobre o individual, pois precisa-se de atingir um contingente significativo de cobertura vacinal para alcance do que a medicina chama de *imunidade de grupo*.⁹

É importante explicar, contudo, que a Corte ainda não se manifestou sobre a obrigatoriedade de vacinação e a justa causa, até porque a questão ainda é muito insipiente.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT- traz no artigo 168, inciso III, a obrigatoriedade de exame médico periódico, custeado pelo empregador.

⁹ “conceito aplicável para doenças transmitidas de uma pessoa para outra. Descreve uma situação onde a cadeia de infecção é bloqueada, isto é a doença para de se alastrar, pois uma porcentagem de indivíduos, numa população definida, adquire imunidade a essa infecção e assim protege os que ainda não tem imunidade de serem infectados. Esta imunidade, ou resistência à infecção, pode ser adquirida pelos indivíduos que se recuperaram, após sofrer a doença, ou foram vacinados contra o agente causador. Em princípio, um indivíduo imune não se reinfecta após um período que varia com a natureza do agente infectante. Quando quantidade suficiente de pessoas tem imunidade para atingir a imunidade de rebanho, a propagação da doença diminui, não porque a infectividade do agente patogênico tenha diminuído, mas porque diminui a possibilidade de uma pessoa contagiável entrar em contato com uma pessoa infectada. O conceito fundamental a ser compreendido é que a população imune serve como barreira que impede que um transmissor da doença o infecte.” (LACERDA, 2020)

Senão, vejamos:

“Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.
(...) III - periodicamente.” (DL 5452/43)

Em uma conjuntura tão delicada, parece-nos bem razoável exigir a comprovação vacinal.

Isso tudo posto, e, seguindo uma lógica em relação à obrigatoriedade imposta a todos, há uma tendência de inclinação do posicionamento no sentido da **licitude** e da **constitucionalidade** em relação à exigência pelo empregador exigir a comprovação pelo empregado da imunização contra o vírus SARS-CoV-2.

7. DA APLICABILIDADE DA DISPENSA COM JUSTA CAUSA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA VACINAR

Aplica-se no direito do trabalho o princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual, entende-se que o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, pois há um interesse público de que a relação esteja protegida contra a dispensa persecutória.

Conforme se depreende da lição de Vólia Bonfim:

“(…)a visão atual do princípio da continuidade dever ser no sentido de não mais pugnar pela estabilidade geral no emprego ou de inibir as despedidas arbitrárias. Apenas parte da premissa lógica da necessidade do trabalhador em se inserir em um emprego, num contexto que lhe traga segurança econômica, já que o fio condutor do direito é o repúdio às mudanças drásticas.” (BOMFIM, 2017)

A estabilidade – ainda que precária- no emprego é o que sustenta, de certa forma, a dignidade do trabalhador, ainda que a remuneração, por vezes, seja em patamar considerado ínfimo.

De outro giro, a legislação trabalhista confere ao empregador o direito de dirigir a prestação, a tempo e modo, eis que é dele o risco da atividade.

Conforme o professor Henrique Correia:

“O empregado está subordinado às ordens dadas pelo empregador como forma de dinamizar e organizar os trabalhos desenvolvidos na empresa. Se verificada a desobediência às regras impostas, caberão as seguintes penalidades: (...) c) dispensa por justa causa (art. 482 da CLT). Essa é a penalidade mais grave, colocando fim ao contrato de trabalho. Se o empregado cometer alguma das condutas previstas no art. 482 da CLT (violar sigilo da empresa, agressão física, desídia etc.) será dispensado por justa causa.” (CORREIA, 2017)

Como corolário desse poder há o poder disciplinar; àquele que transgredir poderá ser aplicada pena de advertência, suspensão e **dispensa por justa causa**, como em uma sequência lógica de gravidade, sendo a última a pena máxima.

Superada a parte conceitual desse poder de aplicar sanções ao empregado, mister se faz analisar a justa causa eventualmente aplicada àquele empregado cuja recusa vacinal seja injustificada.

A bem da verdade é que se trata de ônus do empregador zelar pelo ambiente hígido e seguro ao empregado; igualmente, de exigir que todos seus colaboradores estejam vacinados – depois de convocados para tal pelo governo local- para frequentar o local de trabalho.

Isso porque ainda pairam dúvidas acerca da potencialidade da transmissão do vírus da COVID-19, além do fato de inexistir até o presente momento um tratamento medicamentoso eficaz e robustamente comprovado.

Para além da questão vacinal, tendo em vista todas as incertezas científicas que ainda há sobre esse mal do qual padece a humanidade, é certo que ainda quem se vacina deve continuar atendendo aos comandos de uso de máscara, higienização contínua das mãos, além do distanciamento social etc.

A vacina é o que se tem, mas, somente ela é ineficaz – frise-se até o momento- para a extirpação completa do vírus.

Nada mais razoável que o empregador, além do EPI (equipamento de proteção individual) caso já haja em determinadas atividades, exija a comprovação vacinal.

Insta esclarecer que há recusas justificadas e injustificadas. Encaixam-se no primeiro conceito aquelas pessoas portadoras de doenças cujo uso rotineiro de medicamentos impede a vacinação, trabalhadoras grávidas cuja vacina seja contraindicada etc. As recusas injustificadas residem na descrença em relação à eventual eficácia ou suposta reação que a vacina pode acometer.

Para que fique mais claro esse ponto, colaciona-se explicação da Sociedade brasileira de Infectologia sobre a temática:

“(…) a desinformação dos negacionistas que são contra as vacinas e contra as medidas preventivas cientificamente comprovadas só pioram a devastadora situação da pandemia em nosso país. As melhores evidências científicas demonstram que nenhuma medicação tem eficácia na prevenção ou no “tratamento precoce” para a COVID-19 até o presente momento. A autorização pela ANVISA para uso emergencial das vacinas Coronavac e Covishield (Oxford) nos enchem de esperança, expectativa e otimismo. As vacinas têm o potencial de evitar a COVID-19 grave, evitando internamentos hospitalares, necessidade de oxigenioterapia, admissões em unidades de terapia intensiva e óbito e, assim, controlarmos a pior crise sanitária dos últimos cem anos. Hoje, os brasileiros representam 10% dos óbitos por COVID-19 no mundo. Precisamos mudar esta triste realidade. A caminhada de controle da pandemia ainda será longa. Por isso, precisamos manter, mesmo com o início da vacinação, o uso correto de máscara, distanciamento físico e higienização frequente das mãos. Agir para combater o coronavírus é um dever de todos!” (SBI, 2021)

Some-se a isso a nota oficial da Associação Médica Brasileira - AMB – na qual de forma inequívoca há clamor para que toda população se vacine:

“(…)é urgente o início da vacinação no Brasil. Só assim evitaremos mais mortes causadas pela COVID-19. Desde 8 de dezembro de 2020, quando a primeira dose da vacina foi ministrada no mundo ocidental, já são 23 milhões de aplicações realizadas com segurança em mais de 50 países. A maioria das pessoas vacinadas não apresenta efeitos colaterais. Os que apresentam geralmente têm sintomas leves. Nenhuma morte relacionada à vacinação para COVID-19 foi descrita até o momento, enquanto a doença já causou mais de 1.900.000 óbitos globalmente. Vivemos um momento de demasiada desinformação, desserviço e *fake news*. É relevante conscientizarmos a população brasileira da importância fundamental das vacinas para controle das mais diversas doenças infecciosas, entre as quais a COVID19.

Reconhecidamente, as vacinas representam um dos maiores feitos da humanidade. Quem recebe uma vacina se protege e protege também as pessoas de seu convívio social, incluindo familiares, amigos e colegas de trabalho.” (AMB, 2021)

Isso posto, resta clara a urgência e gravidade no tocante à questão vacinal, sendo imperioso que todos se sensibilizem e adiram ao apelo da comunidade científica.

Insta acrescentar que os cuidados básicos como: uso de máscara, distanciamento físico etc. permanecem, mesmo após a vacina sendo ministrada, não sendo absurda exigência do empregador para que o empregado apresente prova da vacinação, para ter acesso ao local de trabalho, como forma de proteção ao meio ambiente de trabalho e saúde dos demais obreiros.

8. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de um contexto de pandemia mundial, no qual, sabidamente, para além dos cuidados pessoais de distanciamento social, higienização das mãos, uso de máscaras etc., o único recurso de que se dispõe para tentar minimizar/afastar os efeitos nefastos do vírus é justamente a vacinação, é muito natural que surjam dúvidas sobre sua real eficácia, possíveis contraindicações, efeitos colaterais indesejados etc.

A recusa justificada é de simples compreensão, posto que o risco é maior que o benefício. Mas, o que dizer daqueles casos em que - por influência de governantes negacionistas, cujas teorias de duvidosa cientificidade caem no gosto popular – as pessoas simplesmente recusam a tomar vacina?

O coletivo nesse caso deverá prevalecer sobre o individual, já que a partir do momento em que não se vacina, põe-se em risco todo um grupo, no qual, por óbvio, há aqueles mais susceptíveis à infecção (ou reinfecção).

Esse parece ser o entendimento do Supremo Tribunal Federal quando do julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADI 6586 e ADI 6587 – nos quais as sanções aplicadas em caso de recusa não são diretas.

Assim, ninguém seria, em tese, obrigado a vacinar (nem pode ser coagido a tal). Mas, se não o fizer, poderá sofrer restrição de direitos, aplicação de multas etc.

Em se tratando de empresas, no âmbito do direito *intramuros*, parece-nos certo o entendimento de que, em razão do zelo pelo ambiente hígido, bem como do resguardo à coletividade, nada mais prudente que o empregador exija de seu obreiro a comprovação vacinal, para circular nas dependências da empresa.

Lado outro, pode soar desarrazoada a dispensa com justa causa para aqueles trabalhadores que se recusarem a atender o pleito vacinal por impossibilidade comprovada.

Caso o empregador tenha condições de adotar o teletrabalho para esses casos, ou, até mesmo, adverti-los e, logo após, suspende-los, antes de aplicar o efetivo desligamento para aqueles mais resistentes - cuja recusa é injustificada- nos parece medida mais parcimoniosa e respaldada pelo arcabouço legislativo, doutrinário e jurisprudencial.

Dessa feita, o empregador deverá respeitar a gradação de penas antes de aplicar a justa causa, sob pena de correr risco de eventual reversibilidade na Justiça do Trabalho, com fundamento no princípio basilar do direito à continuidade da relação de emprego, princípio da dignidade da pessoa humana etc.

De outra senda, não será surpresa aquele empregado insatisfeito com seu empregador, lançar mão desse expediente ardil de recusa vacinal para conseguir uma dispensa forçada, devendo o julgador ter sensibilidade para analisar tais casos e puni-los exemplarmente, para que não se tornem paradigmas perniciosos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO MÉDICA BRASILEIRA – AMB. Nota oficial. **Posição da Associação Médica Brasileira sobre COVID-19 e Vacinação.** Disponível em: <https://amb.org.br/noticias/nota-oficial-amb/>. Acesso em: 16 jan.2021.

ARENDDT, Hannah. A condição humana. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

_____. Eichmann em Jerusalem: um relato sobre a banalidade do mal. São Paulo: Diagrama & Texto, 1983.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil – 1988. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452/1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, Diário Oficial da União, 1 mai. 1943.

BRASIL. Decreto-Lei nº78.231/1976. 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. Brasília, Diário Oficial da União, 12 ago. 1976.

BRASIL. Lei 13.979/2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 20 jan.2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Portal STF. Ação direta de Inconstitucionalidade nº 6587. Requerente: Partido Trabalhista Brasileiro. INTDO(s): Presidente da República e Congresso Nacional. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6034076>. Acesso em: 20 jan.2021.

BOMFIM, Vólia Cassar. Direito do Trabalho. 14ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 11ª edição: rev., atual. e ampliada. Salvador: Juspodivm, 2018.

HUANG C, Wang Y, Li X, et al. Características clínicas de pacientes infectados com novo coronavírus de 2019 em Wuhan, China. Disponível em:

[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30183-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30183-5/fulltext). Acesso em: 29. Jan 2021.

LACERDA, Caroline Dutra. O que é imunidade de rebanho e quais as implicações? Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/o-que-e-imunidade-de-rebanho-e-quais-as-implicacoes/>. Acesso em: 31 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS – Corona Virus disease (COVID-19) WHO – Dashboard. Disponível em: <https://covid19.who.int/region/amro/country/br>. Acesso em: 3 fev. 2021.

SALDAÑA, Paulo. Ministério da Saúde diz que 1º caso de coronavírus no Brasil é, na verdade, de janeiro. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/04/ministerio-da-saude-diz-que-1o-caso-de-coronavirus-no-brasil-e-de-janeiro.shtml>. Acesso em: 20 jan.2021.

SERVEGNINI. Chiara. Coronavírus, primeiros dois casos na Itália "São dois chineses de férias em Roma" Chegaram a Milão no dia 23 de janeiro. https://www.corriere.it/cronache/20_gennaio_30/coronavirus-italia-corona-9d6dc436-4343-11ea-bdc8-faf1f56f19b7.shtml

SOCIEDADE BRASILEIRA DE INFECTOLOGIA – SBI - Informativo conjunto da AMB e SBI sobre vacinação e tratamento farmacológico preventivo. Disponível em: <https://infectologia.org.br/wp-content/uploads/2021/01/informativo-conjunto-da-amb-e-sbi-sobre-vacinacao-e-tratamento-farmacologico-preventivo-covid-19.pdf>. Acesso em: 28 jan.2021.

TODOS CONTRA COVID-19. UNITE AGAINST COVID-19. Medidas Preventivas. Disponível em: <https://covid19.govt.nz/>. Acesso em: 20. Jan 2021.

LISTA DE ABREVIATURAS

AMB - ASSOCIAÇÃO MÉDICA BRASILEIRA

ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

SBI – Sociedade Brasileira de Infectologia

STF – Supremo Tribunal Federal

SARS-CoV-2 – Vírus que provoca a doença COVID-19

COVID-19 – Doença provocada pelo vírus SARS-CoV-2