

# **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 deste anal 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 - Unicuritiba - 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](http://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 Ailsa 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](mailto:sergiohzf@fumec.br)



# **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**

## **VACCINATION IN THE RISK SOCIETY: THE CONFLICT BETWEEN THE EMPLOYER'S RIGHT OF RESISTANCE AND THE DIRECTIVE POWER OF THE EMPLOYER TN THE COVID-19 PANDEMIC**

**Luciana Guerra Fogarolli <sup>1</sup>**  
**Paulo Roberto Fogarolli Filho <sup>2</sup>**

### **Resumo**

Este artigo propõe uma análise sobre o direito de resistência dos trabalhadores frente à exigência, pelo empregador, de que sejam submetidos à vacina combativa à COVID-19, examinando-se os limites e os alcances do poder diretivo patronal nessas hipóteses. O estudo concluiu que a exigência da vacinação se trata de um direito-dever inserido na órbita do poder diretivo do empregador. A metodologia utilizada parte dos métodos dedutivo e indutivo, realizando a revisão da bibliografia, procurando visitar a doutrina, a jurisprudência e a legislação sobre o tema apresentado.

**Palavras-chave:** Sociedade do risco, Obrigatoriedade da vacina, Pandemia, Direito de resistência, Poder diretivo do empregador

### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article proposes an analysis of the workers' right to resistance in the face of the employer's demand that they be subjected to the combative vaccine to COVID-19, examining the limits and scope of employer's directive power in these hypotheses. The study concluded that the vaccination requirement is a right-duty inserted in the orbit of the employer's directive power. The methodology used starts from the deductive and inductive methods, performing the bibliography review, seeking to visit the doctrine, jurisprudence and legislation on the topic presented.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Risk society, Obligation of the vaccination, Pandemic, Right of resistance, Directive power

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito da Sociedade da Informação pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU (São Paulo)

<sup>2</sup> Mestrando em Direito da Sociedade da Informação pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU (São Paulo)

## 1 - INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea está submersa em uma das mais graves crises sanitárias e humanitárias de sua história desencadeada pela pandemia da COVID-19, a qual acarretou a morte de milhões de pessoas ao redor do globo. A ascensão do vírus revelou o lado obscuro da modernidade, eis que o perigo e o risco à coletividade gerados pela conduta humana despertam latente ameaça ao futuro da civilização.

O vírus transpareceu a fragilidade do homem frente ao avanço tecnológico, na medida em que a ciência não foi capaz de buscar uma solução rápida e eficaz para conter a sua propagação pelo mundo, cujos efeitos foram: milhões de pessoas internadas em hospitais com o colapso do sistema de saúde; milhões de pessoas mortas pelo vírus; enorme retração econômica no mundo, com a perda de milhões de postos de trabalho e fechamento de empresas; além do impacto social e psicológico de uma doença grave sobre a população mundial.

Não obstante o feixe de esperança trazido com a criação da vacina combativa à COVID-19, a possibilidade de exigência e obrigatoriedade do seu uso despertou inúmeros debates na sociedade atual, especialmente no Brasil – palco do segundo maior índice de mortes no mundo pela COVID-19 até o mês de março de 2021.

Em última pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisas Datafolha, verificou-se que o número de brasileiros que não possuem interesse algum em ser vacinados aumentou para 22%, o que vem sendo alimentado, em especial, por uma avalanche de *fake news* envolvendo a credibilidade e segurança dessa medicação, pregando o medo e, mesmo, diminuindo a gravidade da pandemia.

Os impactos deste cenário dentro da relação de trabalho são iminentes, posto que diante da responsabilidade do empregador em manter a higidez do seu meio ambiente do trabalho, reduzindo seus riscos e garantindo a saúde e integridade física dos seus funcionários, a vacina é, pois, o instrumento mais efetivo para o cumprimento deste dever, ainda que o trabalhador seja reticente quanto ao seu uso.

E, nesse contexto, encontram-se os problemas a serem examinados no presente artigo. O objetivo deste trabalho é analisar o direito de resistência dos trabalhadores frente à exigência, pelo empregador, de que sejam submetidos à vacina combativa à COVID-19, examinando os limites e os alcances do poder diretivo patronal nessa hipótese.

Para tanto, dividiu-se o presente trabalho em três capítulos. No primeiro, analisou-se a questão da disseminação da COVID-19 em nível global como um traço característico da sociedade atual, também denominada por Ulrich Beck (2006) como “sociedade de risco”, destacando-se, ao fim, o importante papel da informação como ferramenta de conscientização

coletiva sobre a responsabilidade também individual, da população, e não somente exclusiva dos Estados, em também contribuírem na resolução do problema da disseminação do vírus.

No segundo capítulo, examinou-se o surgimento da vacina na pandemia da COVID-19, abordando como o governo brasileiro lidou com a questão, a relação entre as *fake news* com o aumento do percentual de brasileiros que se recusam ser vacinados e como este cenário impacta nas relações de trabalho.

No terceiro capítulo, buscou-se discorrer sobre o direito de resistência dos trabalhadores frente à exigência, por parte do empregador, de que sejam submetidos à vacina combativa à COVID-19, analisando os limites e alcance do poder diretivo quanto ao particular.

A metodologia utilizada nesse trabalho parte dos métodos dedutivo e indutivo, realizando a revisão da bibliografia apontada nas referências, utilizando os referenciais teóricos de Anthony Giddens (1991) e Ulrich Beck (2006) sobre os riscos da modernidade e os efeitos do progresso tecnológico na sociedade, os perigos gerados pela conduta do homem abordados por Hans Jonas (2006), procurando visitar a doutrina e a legislação, bem como a pesquisa de jurisprudência sobre o tema apresentado.

## **2 – O VÍRUS E A SOCIEDADE DE RISCO**

O despontar da segunda década do século XXI trouxe consigo uma das maiores crises humanitárias da sociedade moderna, qual seja, a pandemia<sup>1</sup> desencadeada pelo novo coronavírus<sup>2</sup> (COVID-19).

Os dados apurados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 14 de março de 2021 indicam que a pandemia da COVID-19 acarretou o contágio do vírus para 119.030.459 pessoas no mundo e gerou a morte de 2.640.349 pessoas ao redor do globo.

Além do elevado nível de mortalidade, o vírus da COVID-19 trouxe severos prejuízos econômicos. Isto porque a doença que se espalhou por todo o mundo não pode ser combatida por um remédio ou tratamento precoce, desafiando a ciência em busca de uma resposta célere para o enfrentamento da doença. Assim, as medidas adotadas e recomendadas pela OMS foram: o isolamento social, a redução de circulação de pessoas, uso de máscara de proteção, lavagem das mãos e utilização de álcool em gel para higienização das mãos.

---

<sup>1</sup> O termo “pandemia” é utilizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) por força da distribuição geográfica de uma doença e não pela sua gravidade.

<sup>2</sup> Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o surto de COVID-19 uma Emergência de Saúde Pública de Preocupação Mundial Internacional. A declaração é o nível de alarme mais alto da OMS (<https://www.who.int/news-room/spotlight/a-year-without-precedent-who-s-covid-19-response>)

Afora as recomendações da OMS, os governos adotaram medidas complementares de combate à pandemia, a fim de buscar o isolamento social e redução da circulação de pessoas, a exemplo do fechamento do comércio, restrição de atividades empresariais, funcionamento das atividades comerciais reputadas essenciais (hospitais, supermercados, farmácias, postos de combustíveis, dentre outras), a exemplo do Estado de São Paulo<sup>3</sup> no Brasil e de Londres no Reino Unido.

A Organização das Nações Unidas (ONU) divulgou que a pandemia da COVID-19 ocasionou a pior recessão econômica desde a Segunda Guerra Mundial, conforme dados levantados pelo Banco Mundial. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontou uma “crise sem precedentes” no mercado de trabalho por força da pandemia da COVID-19, gerando a perda de empregos que atingiu 114 milhões de pessoas. Essas perdas massivas resultaram na queda de 3,7 trilhões de dólares ou 4,4% do Produto Interno Bruto (PIB) global.

O alastramento do vírus no planeta Terra com tamanha rapidez e velocidade deveu-se não apenas pela infecção do vírus que possui elevada taxa de transmissão refletida nos números divulgados pela OMS, mas, também, pelo que está por de trás da doença, isto é, pelas características da sociedade atual.

Uma das principais características da nova estrutura social é o adensamento da “conexão planetária” (LÉVY, 2001), uma vez que os homens, definidos como “planetários” por Lévy (2001, p. 15), nunca estiveram tão interligados e interconectados uns com os outros, tal como identificado no manifesto dos planetários:

Nunca uma geração viajou tanto quanto a nossa, tanto a trabalho quanto por prazer. O turismo se tornou a maior indústria mundial. Nunca imigramos tanto quanto hoje, sejamos “pobres” atraídos pelo trabalho ou sejamos “ricos” desejosos de melhores condições físicas ou uma remuneração mais justa de nossa competência. Inversamente, nunca alimentamos, acolhemos, integramos, assimilamos tantos estrangeiros. Nós não somos mais sedentários, somos móveis. Não nômades, pois os nômades não tinham terras nem cidades. Móveis: passando de uma cidade a outra, de um bairro a outro da megalópole mundial. (LÉVY, 2001, p. 17)

Giddens (1991, p. 75) aponta que “a modernidade é inerentemente globalizante” e identifica três atributos da sociedade hodierna, quais sejam: envolvimento locais (circunstâncias de copresença), interação através de distância (as conexões de presença e ausência) e transformação local (tanto é uma parte globalizante quanto a extensão lateral das conexões sociais através do tempo e espaço).

---

<sup>3</sup> Decreto Estadual nº 64.881, de 22 de março de 2020. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/03/decreto-quarentena.pdf>

Esse processo de interligação planetária é definido por Giddens (1991, p. 76) como “intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância a vice-versa. Esse é um processo dialético porque tais acontecimentos locais podem de deslocar numa direção anversa às relações muito distanciadas que os modelam”.

A conceituação tratada por Anthony Giddens molda-se ao caso da pandemia da COVID-19, pois, segundo a OMS, o vírus teve origem na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China – preocupação local -, no entanto, poucos dias após o alerta sobre o vírus emitido pela referida cidade para a OMS, o vírus alastrou-se com velocidade ao redor do globo, tornando-se uma preocupação mundial.

Nesse cenário, Ulrich Beck acrescenta o “risco” como atributo da sociedade moderna, justamente pelo incremento das forças produtivas exponencialmente crescentes no processo de modernização<sup>4</sup>. Beck (2011, p. 24) aponta que o processo de modernização da sociedade atual torna-se “reflexivo”, convertendo-se a si mesma em tema e problema, além de cada vez mais forças “destrutivas” também acabam sendo desencadeadas.

Beck (2011, p. 25) assinala a importância sócio-histórica do conceito do “risco”, pois estes não são uma invenção moderna e explica que os riscos deixaram de ser “local” transmutando-se em riscos “global”:

Quem – como Colombo – saiu em busca de novas terras e continentes por descobrir assumiu riscos. Estes eram, porém, riscos pessoais, e não situações de ameaça global, como as que surgem para toda a humanidade com a fissão nuclear ou com o acúmulo de lixo nuclear. A palavra “risco” tinha, no contexto daquela época, um tom de ousadia e aventura, e não o da possível autodestruição da Terra.

Nessa esteira, Giddens (1991, p. 122) identifica um “novo perfil de risco” introduzido pela modernidade, na medida em que os perigos que a sociedade moderna enfrenta não são os mesmos da sociedade pré-moderna, eis que não derivam mais primariamente da força da natureza. Agora, os perigos são “resultado do conhecimento socialmente organizado, mediado pelo impacto do industrialismo sobre o meio ambiente material” (GIDDENS, 1991, p. 122).

Por sua vez, Hans Jonas (2006, p. 230) insere o homem como figura central na “perturbação do equilíbrio simbiótico”, considerando que o avanço da tecnologia desencadeada pela “superioridade do pensamento e com o poder da civilização técnica” sentido na sociedade

---

<sup>4</sup> Ulrich Beck (2011, p. 23) define “modernização” como o salto tecnológico de racionalização e transformação do trabalho e da organização, englobando para além disto muito mais: a mudança dos caracteres sociais e das biografias padrão, dos estilos e formas de vida, das estruturas de poder e controle, das formas políticas de opressão e participação, das concepções de realidade e das normas cognitivas.

atual evidencia verdadeiro “solo instável”, cujas consequências não são capazes de serem apontadas. O homem, portanto, é produtor de riscos incalculáveis na sociedade moderna.

Hans Jonas identifica um “poder destrutivo” e aponta que na modernidade “alcançou-se o nível, longamente preparado, quando o perigo se evidencia e se torna crítico” e completa:

O que não se compreenderá é a nova expansão da responsabilidade sobre a biosfera e a sobrevivência da humanidade, que decorre simplesmente da extensão do poder sobre as coisas e do fato de que este seja, sobretudo, um poder destrutivo. O poder e o perigo revelam um dever, o qual, por meio da solidariedade imperativa com o resto do mundo animal, se estende do nosso Ser para o conjunto, independentemente do nosso consentimento. (JONAS, 2006, p. 231)

A “incalculabilidade dos riscos” (BECK, 2011, p. 263) é percebida na pandemia da COVID-19, pois, passados diversos meses desde a alerta emitido pela cidade de Wuhan para a OMS, ainda não se sabe como se originou o vírus. A revista médica Lancet publicou o estudo sobre “as características clínicas de pacientes infectados com novo coronavírus de 2019 em Wuhan, China” e apontou que “ainda precisa ser estudado profundamente”<sup>5</sup>, revelando a dificuldade que a ciência encontra para dar uma resposta sobre as ameaças e riscos que a sociedade enfrenta atualmente.

Esse “vulcão civilizatório” (BECK, 2011, p. 22), cujas forças internas de erupção são constituídas pelo homem, pelo avanço tecnológico e pela globalização, apresenta um magma com concentrações altíssimas de perigos biológicos, ecológicos, ambientais, gerando uma latente condição de ameaça a sociedade atual.

O perigo gerado por esse vulcão civilizatório tratado por Ulrich Beck encontra ressonância no programa baconiano<sup>6</sup> proposto por Hans Jonas, pois para a sua dinâmica de êxito acarretaria, necessariamente, excessos de produção e de consumo, cujos efeitos ampliam a imprevisibilidade dos riscos reais. Hans Jonas complementa:

Hoje começa a se tornar assustadoramente evidente que o êxito biológico não só coloca em questão o êxito econômico, reconduzindo-nos do efêmero banquete da abundância para o cotidiano crônico da miséria, mas ameaça levar-nos a uma catástrofe aguda da humanidade e da natureza, de proporções gigantescas.

---

<sup>5</sup> Texto original: “Both SARS-CoV and MERS-CoV were believed to originate in bats, and these infections were transmitted directly to humans from market civets and dromedary camels, respectively. Extensive research on SARS-CoV and MERS-CoV has driven the discovery of many SARS-like and MERS-like coronaviruses in bats. In 2013, Ge and colleagues reported the whole genome sequence of a SARS-like coronavirus in bats with that ability to use human ACE2 as a receptor, thus having replication potentials in human cells. 2019-nCoV still needs to be studied deeply in case it becomes a global health threat. Reliable quick pathogen tests and feasible differential diagnosis based on clinical description are crucial for clinicians in their first contact with suspected patients. Because of the pandemic potential of 2019-nCoV, careful surveillance is essential to monitor its future host adaption, viral evolution, infectivity, transmissibility, and pathogenicity.”

<sup>6</sup> Hans Jonas (2006, p. 235) define o “programa baconiano” como a colocação do “saber a serviço da dominação da natureza e utilizá-la para melhorar a sorte da humanidade”.

Os exemplos históricos são fatos dessa condição de risco gerado pelo vulcão civilizatório tratado por Ulrich Beck e pelo programa baconiano proposto por Hans Jonas. No mundo, destaca-se explosão da bomba atômica em Hiroshima, no Japão, em 06 de agosto de 1945, que ocasionou a morte estimada de 100 mil pessoas e destruiu uma área de 10 Quilômetros quadrados, conforme material divulgado pela BBC. Ou então, a explosão do reator da usina nuclear em Chernobyl, na Ucrânia na antiga União Soviética, no ano de 1986, que espalhou uma nuvem radiativa sobre a Europa, deixando a área ao redor da usina inabitável por mais até 20 mil anos, conforme relato divulgado pelo National Geographic.

No Brasil, o rompimento da barragem de Mariana, em 05 de novembro de 2015, em Minas Gerais, decorrente do processo de extração de minério de ferro pela mineradora Samarco S/A, exemplifica o “risco” tratado por Ulrich Beck, eis que o referido rompimento ocasionou o desaparecimento da população estimada de 612 habitantes no distrito de Bento Rodrigues, localizado na cidade mineira de Mariana, além do impacto ambiental sobre o ecossistema da região, a exemplo do impacto nos rios, fauna e solo, tornando-se impraticável por anos a agricultura local (LOPES, 2016, p. 9).

Não obstante a tragédia de Mariana tenha alertado sobre os riscos da superexploração do processo de extração de minério de ferro, poucos anos depois, em 25 de janeiro de 2019, uma nova tragédia brasileira sobreveio para ratificar os perigos e riscos da sociedade atual tratada por Ulrich Beck, qual seja: o rompimento da barragem de rejeitos de minério em Brumadinho, Minas Gerais, com a morte de 252 pessoas, além do impacto no ecossistema local.

As catástrofes indicas anteriormente reforçam a compulsão dos homens da sociedade atual em busca da superexploração econômica, do hiperconsumo e da procura frenética pelo progresso tecnológico em detrimento da racionalidade do saber e da proteção ao meio ambiente.

A Carta Encíclica *LAUDATO SI'* do Papa Francisco sobre o “cuidado da casa comum”, em alusão ao cuidado com o planeta Terra, alerta sobre os riscos da irracionalidade do progresso tecnológico e convoca a humanidade para um “diálogo” em busca do bem comum:

Lanço um convite urgente a renovar o diálogo sobre a maneira como estamos a construir o futuro do planeta. Precisamos de um debate que nos una a todos, porque o desafio ambiental, que vivemos, e as suas raízes humanas dizem respeito e têm impacto sobre todos nós. O movimento ecológico mundial já percorreu um longo e rico caminho, tendo gerado numerosas agregações de cidadãos que ajudaram na consciencialização. Infelizmente, muitos esforços na busca de soluções concretas para a crise ambiental acabam, com frequência, frustrados não só pela recusa dos poderosos, mas também pelo desinteresse dos outros. As atitudes que dificultam os caminhos de solução, mesmo entre os crentes, vão da negação do problema à indiferença, à resignação acomodada ou à confiança cega nas soluções técnicas. Precisamos de nova solidariedade universal.

Assim, a pandemia revela os conflitos da estrutura social dos tempos hodiernos: globalizada nas trocas econômicas, mas enfraquecida como projeto político global, interconectada digitalmente, no entanto, imersa em desinformação, à beira de colapso ambiental, mas predominantemente não sustentável, carente de ideais políticos, mas tão avessa à política e a projetos comuns. Isto é, a pandemia nos coloca diante do espelho, que nos revela um mundo atravessado por muitas crises e carente de mudanças (LIMA; BUSS; PAES-SOUSA, 2020, p. 01).

### **3 – AS *FAKE NEWS* E A VACINA**

Diante do cenário de crise e medo gerados pela pandemia que, como visto, ostentou e ainda vem ostentando números de óbitos alarmantes no país, era de se esperar que haveria um sentimento em comum nacional de ansiedade e verdadeira aclamação pela chegada da vacina combativa à COVID- 19, tida como a verdadeira “salvadora da pátria”.

Essa não foi, contudo, a experiência vivenciada pelo Brasil, onde a vacina é tema controvertido antes mesmo de ser disponibilizada no país, o que vem sendo alimentado principalmente pela onda de *fake news* envolvendo a sua credibilidade e segurança.

Conforme esclarecem Barreto Junior e Venturi Junior (2020, p. 4), o fenômeno das *fake news* consubstancia-se em um tipo de estratégia comunicacional calcada na customização de notícias falsas de maneira intencional e sua divulgação pelos meios de comunicação, mormente via *internet*, em ambientes como redes sociais, aplicativos de conversas, dentre outros, sempre com o objetivo de desinformar, confundir e prejudicar o discernimento da verdade pelo receptor da mensagem.

Importante destacar que a divulgação de *fake news* como ferramenta de desincentivo à vacinação no país não é novidade, quiçá fenômeno antigo, conforme sinalizam Cavalcanti e Napolini Sanches (2018, p. 462), em recente artigo publicado sobre os impactos das *fake news* na política de vacinação do Brasil.

Cavalcanti e Napolini Sanches (2018, p. 462) observam que o Brasil, por exemplo, recentemente, experimentou a volta do aumento de índices de doenças como poliomielite e febre amarela, que já haviam sido controladas em razão da vacina, sendo um dos principais fatores que causaram isso foi a onda de *fake news* que desincentivou o uso da referida vacina, seja minimizando sua credibilidade, seja alarmando efeitos colaterais sem comprovação científica, ou mesmo retirando a sua importância.

O Brasil, em especial, ainda contou com outro forte potencializador das *fake news*, consubstanciado no posicionamento público do próprio atual Presidente da República, Jair



Messias Bolsonaro que, ocupando um cargo de tão significativa influencia nacional, em diversas aparições públicas passou à frente a desinformação, ao fazer declarações como: “90% das pessoas infectadas não sentirão quaisquer sintomas”, “se eu contraísse COVID-19, devido à minha formação atlética, não sentiria nada ou a maioria os sintomas de uma gripe suave ” ou sugerindo que “ o vidro blindado protege contra a entrada do vírus em um espaço”, além de estimular o uso de medicações como (hidroxicloroquina, sulfato de hidroxicloroquina), que não possuem comprovação científica sobre efetividade no combate à COVID-19 (RICARD; MEDEIROS, 2020, p. 4).

Todo esse dilúvio de desinformação e os impactos nocivos que causaram na performance do país no combate à pandemia são importantes para compreender um dos grandes motivos pelos quais o Brasil apresenta, em números, parcela tão significativa da população que se recusa a ser vacinada e cujos reflexos atingirão diversos setores do país, em especial as relações de trabalho, foco do presente trabalho.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisas Datafolha, de agosto a dezembro de 2020, o percentual de brasileiros dispostos a tomar a vacina caiu de 89% para 73%. Em contraponto, neste mesmo período, o percentual de pessoas que declararam o desinteresse em ser vacinado subiu de 9% para 22%.

A pesquisa também indicou que a resistência à vacina é mais alta entre apoiadores do governo Jair Bolsonaro (30%), e que “No grupo que sempre confia nas declarações do presidente Jair Bolsonaro, 61% são contra a vacinação obrigatória de todos os brasileiros, índice que cai para 45% entre aqueles que às vezes confiam, e para 31% entre quem nunca confia” (DATAFOLHA, 2020).

A falta de consenso nacional quanto a imprescindibilidade da vacina no país vem acendendo debates nas mais diversas áreas jurídicas em especial quanto à obrigatoriedade do seu uso, especialmente este ano de 2021 em que, na prática, ela já começou a partir do final do mês de janeiro a ser efetivamente disponibilizada à população de maneira faseada, por critérios de profissão, faixa etária, dentre outros.

A seara trabalhista, em especial, é uma das que mais vem sendo afetadas pelos impactos da pandemia e, no que tange principalmente à questão da obrigatoriedade da vacina, também não passa ileso.

O percentual alto de brasileiros relutantes quanto à vacina, muito deles empregados, já anuncia um impasse iminente nas relações de trabalho quanto à possibilidade de o empregador exigir a vacinação como condição para a prestação de serviços destes, sob pena de se valer de todas as ferramentas de sanção previstas no contrato de emprego (advertência,

suspensões e até mesmo dispensas por justa causa) em caso de recusa.

Trata-se de um impasse já conhecido no Direito do Trabalho, consubstanciado na contraposição entre o *Ius Varindi versus Ius resistendi*, isto é, poder diretivo *versus* direito de resistência, cuja equação, neste momento de pandemia, nunca desafiou tanto a reflexão jurídica e acadêmica quanto a seus limites e alcances.

#### **4 - IUS VARINDI VERSUS IUS RESISTENDI**

A discussão em torno da obrigatoriedade da vacinação no contexto da relação empregatícia é sensível e polêmica, uma vez que toca em algumas questões sensíveis, como direitos subjetivos do cidadão, a liberdade individual, de consciência, de concepção filosófica, o direito fundamental à saúde, a reponsabilidade por parte do empregador com a higidez do meio ambiente do trabalho e a integridade física de seus funcionários, a vedação à discriminação, dentre outros.

Todas essas questões são, todavia, elementos secundários a um tema central, que se consubstancia na contraposição entre o poder diretivo do empregador (*Ius Varindi*) e o direito de resistência (*Ius Resistendi*) que pode ser exercida pelo empregado.

##### **4.1 - O direito de resistência**

Sob o aspecto histórico, conforme aponta Cabral (2015, p. 115), o exercício da resistência à injustiça é fenômeno antigo, que remonta eras passadas. Cite-se por exemplo, na Roma Antiga, a rebelião de escravos comandada por Spartacus, que mesmo em menor quantidade significativa de combatentes, resistiu por um ano em combate às legiões Persas, ou, por outro lado, os Incas, no Peru e Astecas, no México, que resistiram à colonização espanhola na época das grandes navegações e acabaram dizimados.

O direito à resistência aparece também, de maneira expressa, no Código de Hamurabi, quando autoriza a rebelião como punição ao mau governante, bem como, já no século XVII, em “Ensaio sobre o Governo civil” de John Locke e “Leviatã” de Hobbes, ocasião em que os filósofos lhe ampliam o sentido como “direito de insurreição dos súditos” ao defender distinções e limitações do poder legislativo e do poder executivo (CABRAL, 2015, p. 116).

No decorrer dos séculos, o direito de resistência veio ganhando outros significados e ampliando-se como fato social legítimo, ecoando em obras de autores como Montesquieu, Rousseau, Savigny, Benjamin Constant dentre outros nomes (CABRAL, 2015, p. 116).

Cabral (2015, p. 83) destaca, na obra de Maria Garcia, três principais características do direito de resistir, consubstanciado, primeiro, na oposição a leis injustas; segundo, em

resistência à opressão e, por último, em revolução:

Pela oposição às leis injustas, explica, concretiza a repulsa de um preceito determinado ou de um conjunto de prescrições em discordância com a lei moral - essa resistência é de iniciativa individual ou de um grupo limitado; pela resistência à pressão, concretiza-se a revolta contra a violação, pelos governantes, da idéia de direito de que procede do Poder cujas prerrogativas exercem; pela revolução, concretiza-se a vontade de estabelecer uma nova ordem, em face da falta de ressonância da ordem vigente na sociedade.

Na legislação trabalhista brasileira, o direito de resistência não está disciplinado de maneira sistematizada, já que, quando é citado, geralmente é sendo aplicado a alguma situação exemplificativa que ocorre no curso das relações laborais, sem maiores sistematizações do seu conteúdo (CABRAL, 2015, p. 121).

Todavia, para De Mesquita e De Mesquita (2020, p. 490), o direito de recusa nem precisa, de fato, estar previsto expressamente, pois ele decorre de um direito natural.

Na legislação pátria, o direito de resistir está implícito em diversos dispositivos normativos de maneira reflexa, a começar pela Constituição Federal, ainda na parte dos Fundamentos da República, no artigo 1º, quando trata sobre dignidade da pessoa humana, valores sociais do Trabalho e, também, no parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição Federal (CF) que, ao recepcionar direitos provindos de tratados internacionais, recepcionou a Declaração Universal dos Direitos Humanos que, desde seu preâmbulo já admite a rebelião como medida *ultima ratio* contra governos tiranos (DE MESQUITA; DE MESQUITA, 2020, p. 492).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o artigo 483 elenca uma série de situações em que o empregado não apenas poderá exercer o seu direito de resistência contra o empregador como, inclusive, poderá rescindir o contrato e pleitear indenização, a exemplo de: a) quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) quando correr perigo manifesto de mal considerável; d) quando não cumprir o empregador as obrigações do contrato, dentre outros.

De Mesquita e De Mesquita (2020, p. 492) também apontam a importância do assunto em situações em que o trabalho ofereça perigo e risco iminente, ocasião em que o trabalhador pode se recusar a prestar o serviço até que a situação de risco seja dirimida, valendo-se do direito de resistir previsto na Convenção 155, da Organização Internacional do Trabalho, que o Brasil ratificou desde o ano de 1992.

Assim, é de se ver que mesmo cabendo ao empregador o poder diretivo do contrato, este poder encontra limites, seja na Constituição Federal, seja na legislação trabalhista,

mormente quando o assunto envolve a saúde e segurança do trabalhador, direito fundamentais, de personalidade, vida, integridade física, dentre outros.

#### **4.2 - Poder diretivo do Empregador**

O poder diretivo do empregador encontra respaldo nos artigos 2º e 3º da CLT, o primeiro, quando estabelece que cabe ao empregador dirigir a prestação dos serviços e assumir os riscos da atividade econômica e, o segundo, relacionado à subordinação, ao dispor que o empregado prestará os serviços sob a dependência do empregador.

Martins (2021, p. 353) destaca que o poder diretivo pode ser examinado quanto a três aspectos diferentes: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

Pelo poder de organização, o nome já anuncia, cabe ao empregador organizar seu empreendimento, determinar qual a atividade que será nele desenvolvida, qual a estrutura jurídica que ele assumirá, estabelecer qual o número dos funcionários da empresa de acordo suas necessidades, bem como instituir o regulamento da empresa (MARTINS, 2021, p. 354).

Por sua vez, pelo aspecto de poder de controle, o empregador pode fiscalizar o serviço realizado pelos seus funcionários, determinar, por exemplo, que registrem o ponto, definir o padrão de vestimentas, supervisionar o uso de equipamentos individuais de proteção (EPIs), dentre outros exemplos, (MARTINS, 2021, p. 356).

Ao seu turno, pelo poder disciplinar, pode o empregador aplicar punições ao empregado. É garantido o Empregador, portanto, emanar ordens no estabelecimento que, uma vez descumpridas, podem gerar penalidades ao empregado, como, advertências (admoestações), sejam elas de maneira escritas ou mesmo verbais, suspensões e, em *última ratio*, até mesmo dispensa por justa causa (MARTINS, 2021, p. 360).

Martins (2021, p. 360) ainda pontua, dentro do poder disciplinar, que a sua natureza é pedagógica, de “mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta”, e não meramente punitiva, destacando que ele deve ser exercido sempre dentro dos limites da boa-fé e razoabilidade, sob pena do desvio de sua finalidade caracterizar verdadeiro abuso de poder.

De modo geral, conforme sinaliza Nascimento (2008, p. 95), o poder diretivo não pode ser exercido sem limites e de maneira absoluta. A título de exemplo de limitações ao poder diretivo com fulcro na Constituição Federal, previstos no artigo 5º, tem-se a impossibilidade de o empregador discriminar o empregado (incisos I e VIII), obrigá-lo a fazer algo que não esteja previsto em lei (inciso II), violar a sua intimidade e vida privada (inciso X), privá-lo da liberdade ou de seus bens (inciso LIV), violar a sua liberdade de consciência ou crença (inciso

VI), dentre outros. (NASCIMENTO, 2008, p. 96).

As atividades desempenhadas pelo empregado fora do âmbito da relação de trabalho, a exemplo daquelas relacionadas à religião, política, vida pessoal privada, também não estão dentro do alcance do poder diretivo do empregador “desde que não repercutam prejudicialmente no contrato de trabalho e no exercício das atividades laborativas do empregado” (NASCIMENTO, 2008, p. 97).

Por sua vez, escapa aos limites do poder diretivo do empregador dar ordens contrárias ao quanto estabelecido no regulamento trabalhista de maneira geral, bem como exigência de ordem pública, bons costumes e, ainda, que atentem contra a liberdade de opinião, que atinjam a integridade física do empregado, ou mesmo contra moralidade, bons costumes e convicções religiosas (NASCIMENTO, 2008, p. 97).

O poder diretivo deve ser assim, sempre exercido e examinado, em cotejo com os princípios e garantias fundamentais conferidos ao trabalhador, mormente os direitos de personalidade, de intimidade, integridade física.

Importante ressaltar, contudo, que a ponderação de todos esses direitos e garantias não se restringem sob a perspectiva individual, de cada trabalhador, mas devem ser também examinadas de maneira coletiva, isto é, quanto à totalidade dos empregados.

Cumpra repisar, por último, que o poder diretivo está sujeito ao controle judicial, sendo certo que, acaso se identifique uma extrapolação dos seus limites que viole garantias legais e constitucionais conferidas ao trabalhador, ou mesmo, não seja condizente com a finalidade para a qual o poder diretivo existe, sempre guardando pertinência com a relação de trabalho em si, poderá ser reputado como abuso de direito.

### **4.3 - Direito potestativo de vacina**

A questão da (im)possibilidade de exigência, pelo empregador, de que o empregado se submeta à vacina combativa à COVID-19, conquanto já disponibilizada a referida medicação pelo governo a este, é polêmica e sensível porque, à primeira vista, impacta em garantias individuais do trabalhador que se recusa a tomá-la, como, o direito à intimidade, liberdade, a ter um posicionamento político contrário à medicação (ainda que enviesado), a liberdade de consciência e de concepção filosófica, o que, a princípio, escaparia ao alcance do poder diretivo do empregador.

O exame deste impasse, todavia, não pode restringir-se sob o aspecto particular individual, uma vez que a problemática da disseminação da COVID-19 goza de *status* de pandemia justamente por caracterizar um problema global e cujo combate exige medidas

coletivas sob pena de não ter qualquer eficácia.

Conforme divulgado em reportagem publicada pelo portal G1, especialistas apontam que a vacina é um “ato de proteção coletiva” e que não gerará o efeito da chamada “imunidade de rebanho”, se o critério da vacinação no país for de se vacinar apenas quem quiser (G1, 2021).

Isso porque, tal qual esclarecido na dita reportagem, nenhuma vacina por si só é 100% eficaz, só se atingindo maior nível de proteção e efetividade quando toda a população ou, senão toda, a grande e substancial parte dela esteja vacinada, ocasião em que o vírus passa a ter uma menor circulação e, por fim, protege até quem não está vacinado.

Cumprir destacar que existem grupos que já não poderão ser vacinados por ora, a exemplo de gestantes, mulheres que estejam amamentando e, ainda, crianças, por ausência de estudos sobre a segurança da medicação em relação a estes, sendo certo que a vacinação em massa é um instrumento de proteção, em especial, quanto a estes grupos, já que não podem ser vacinados.

Assim, é imprescindível que, quanto ao tema, seja lançado um olhar sob o prisma coletivo, mormente sobre o ângulo da saúde e proteção coletiva, para se examinar se é justificável e legítimo o direito de resistência do empregado a se submeter à vacina dentro da relação de emprego, mormente quando não fizer parte dos grupos acima mencionados, que já estão excluídos da vacinação.

Como visto, por exemplo, uma mulher grávida teria legítimo direito de resistência acaso seu empregador exigisse, como condição para o prosseguimento do contrato, que fosse vacinada, já que sequer está no grupo em que há a indicação médico-científica para vacinação, situação que poderia colocá-la em uma manifesta situação de perigo grave e risco iminente, seja em relação a ela mesma, ou mesmo em relação ao seu filho.

Por outro lado, quanto ao empregado que se nega a tomar a vacina por concepções individuais de ordem religiosa, filosóficas e políticas, em especial sem respaldo científico, o alcance do poder diretivo do empregador deve ser examinado sob o ponto de vista da saúde coletiva.

Importante destacar que, antes mesmo do exame em recorte da presente temática aplicada às relações do trabalho, conforme dito alhures, o Supremo Tribunal Federal (STF) já se debruçou sobre a questão da obrigatoriedade da vacina combativa à COVID-19 no país, o que é um referencial para exame do tema.

Resgate-se que em 6 de fevereiro de 2020, entrou em vigência a Lei Federal nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020 que, dispondo sobre medidas emergenciais a serem adotadas pelo país no combate à COVID-19, estabeleceu em seu artigo 3º, item III, alínea “d” que as

autoridades poderiam determinar a vacinação compulsória, dentre outras medidas profiláticas no âmbito de suas competências.

Este dispositivo foi alvo das Ações Diretas de Inconstitucionalidade de números 6.586 e 6.587, perante o Supremo Tribunal Federal que, no julgamento do Agravo em Recurso Especial de nº 1.267.879, o qual tratava sobre recusa à vacina por convicções de ordem filosófica e religiosa, reconheceu a repercussão geral do tema (Tema 1103) (LIMA, 2021, p. 234).

Conforme sinaliza Lima (2021, p. 235), adotando interpretação alinhada com diversos dispositivos constitucionais, mormente aqueles relacionados à dignidade da pessoa humana e o direito social, fundamental à saúde, concluiu o STF pela constitucionalidade do artigo 3º, item III, alínea “d” da Lei Federal nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020, fixando entendimento no sentido de que o Estado poderá determinar que a vacinação da população seja compulsória, notadamente a combativa à COVID-19.

A decisão, contudo, estabeleceu que o sentido da vacinação compulsória não se confunde com a vacinação forçada, ficando vedado o uso de medidas invasivas, notadamente por força, para exigir a imunização, devendo ser adotadas medidas indiretas, como a restrição ao exercício de atividades ou frequência a determinados lugares, o que será de competência da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, cada um segundo o alcance de suas competências.

Seguinte à decisão prolatada pelo STF, em janeiro de 2021, o Ministério Público do Trabalho (MPT) elaborou e tornou público um estudo técnico elaborado internamente sobre o tema, denominado “Guia técnico interno do MPT sobre vacinação da COVID-19”, já sinalizando entendimento no sentido de que exigir a vacina é uma responsabilidade do empregador e que, por outro lado, sujeitar-se a ela é um dever do trabalhador.

Nessa linha, o documento técnico do MPT trata a questão da vacinação como um direito-dever, sinalizando que, a vacina se constitui um dever inclusive de particulares, não fugindo dessa regra o trabalhador em individual, nas hipóteses em que toca em questão de saúde pública, a exemplo de epidemias e pandemias, já que as medidas de prevenção à saúde não são responsabilidade exclusiva do poder público.

No mesmo documento técnico, o MPT já elenca na qualidade de dever e responsabilidade das empresas inserir a vacinação no PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, citando-se a Lei nº 8.080/90, a qual, em seu artigo 2º, parágrafo 2º estabelece que, no que diz respeito à responsabilidade quanto à adoção e promoção de ações que garantam a saúde do trabalhador, o dever do Estado não exclui o das pessoas, empresas, da

família e da sociedade de também de adotar as medidas necessárias à sua promoção.

Consta também do referido documento técnico que a recusa injustificada do empregado a se sujeitar à vacina pode ensejar a dispensa por justa causa, muito embora haja uma orientação no sentido de que esta decisão, pelo empregador, deve ser precedida de outras medidas de conscientização e de remediação da situação, a exemplo de uma abordagem mais informativa, explicando-se os benefícios e segurança da vacina, aplicando-se a restrição ao acesso do empregado à empresa, determinando a permanência destes em *home office* se compatível com a atividade empresarial, deixando a ruptura do contrato por justa causa como última alternativa.

Além do posicionamento do STF no julgamento das ADIs de nº 6.586 e 6.587 e Agravo em Recurso Especial de nº 1.267.879 e o próprio posicionamento do MPT consignado no guia técnico interno já sinalizarem um entendimento de que a questão da vacinação compulsória deve ser examinada quanto ao aspecto da saúde coletiva, por outro lado, diversos dispositivos normativos confirmam que a exigência da vacinação, neste caso, encontra-se dentro do alcance do poder diretivo do empregador e é, inclusive, uma reponsabilidade sua.

O artigo 8º da CLT dispõe expressamente que nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público. Não há dúvidas de que a vacinação se adequa perfeitamente à previsão de interesse público, posto que, conforme já bem fundamentado, ela somente surtirá efeitos significativos se quantidade substancial da população for vacinada. Assim, prevalece o comando da vacinação compulsória sobre o interesse particular de recusa à sujeição à medicação.

Ao seu turno, destaque-se que o inciso XXII do artigo 7º da CF estabelece a responsabilidade e mesmo o dever jurídico do empregador em manter hígido e seguro o meio ambiente do trabalho, ao estabelecer dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene segurança”.

Na mesma linha, a Lei Federal nº 13.979/2020, artigo 3º-J estabelece a responsabilidade, junto ao Poder Público, também dos empregadores, em adotar medidas para preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores, tidas como essenciais ao controle de doenças.

O artigo 157 da CLT, por sua vez, estabelece que cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, adotando, inclusive, as medidas que lhe sejam determinadas pelo Órgão Regional Competente, conforme item “II” deste mesmo dispositivo normativo.

Por sua vez, o artigo 158 da CLT dispõe que o empregado possui o dever de observar



as normas de segurança e medicina do trabalho, sendo certo que, no seu parágrafo único, ainda estabelece que a recusa injustificada ao cumprimento das instruções do empregador é reputada como ato faltoso.

Na mesma linha, a norma regulamentadora nº 1, estabelece que cabe ao empregado cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, sendo certo que no seu item 1.4.2.1. ainda dispõe expressamente que o ato faltoso e a recusa injustificada do empregado ao seu cumprimento constituem ato faltoso.

Assim, certo é que a exigência, pelo empregador, da submissão de seus funcionários à vacinação encontra respaldo em diversos dispositivos normativos que retratam essa questão não apenas como um direito do empregador, inserido no poder direito, como também um dever, ante sua reponsabilidade com a saúde de seus funcionários e a higidez do seu meio ambiente do trabalho.

Assim, o direito de resistência exercido na recusa à vacinação, quando não justificado em especial sob o aspecto científico, mas, mormente com base na liberdade de concepção filosófica e de consciência, não deve prevalecer em face do poder diretivo do empregador, seja porque a lei transmite a este a responsabilidade de adotar as medidas indicadas pelas autoridades para manter seguro seu meio ambiente de trabalho, seja porque, no caso, há necessária prevalência do interesse público sobre o interesse particular, tal qual dispõe o artigo 8º da CLT.

## **5 - CONCLUSÃO**

A disseminação da COVID-19 pelo mundo revela uma característica típica da sociedade do risco, tal qual apontado por Ulrich Beck, em que, ante o fenômeno incontestável da globalização, os problemas sociais, em especial de saúde, ainda que surgidos em dado local específico, tomam proporções globais e pedem medidas de combate coletivo também a nível global.

A informação tem cumprido papel crucial no combate à pandemia posto que, resta manifesto que apenas as medidas empreendidas pelas autoridades públicas dos países não possuem, por si só, o condão de aplacar a disseminação da COVID-19, sendo necessária também a contribuição da população nos esforços e adoção de medidas para seu controle, a exemplo do uso de máscaras, isolamento social, a utilização de álcool gel e, mais ainda, aquiescer quanto ao uso das vacinas aprovadas pelas autoridades de saúde e disponibilizadas no país.

No Brasil, a desinformação e onda de *fake news* têm se demonstrado verdadeiros aliados do vírus, considerando que têm desincentivado ou mesmo minimizado a importância

das medidas básicas que a população deve adotar, a exemplo das anteriormente citadas, mormente quanto a tomarem a vacina, o que tem refletido numa taxa alta de pessoas não adeptas à política de vacinação.

Esse cenário impacta de maneira direta a seara trabalhista, mormente quanto à possibilidade ou não de o empregador exigir a vacinação pelo empregado, valendo-se do seu poder diretivo.

Há quem sustente que o empregado poderá se valer do direito de resistência quando da exigência da vacinação pelo empregador, uma vez que este tipo de decisão não está na alçada do poder diretivo patronal, mas trata-se de questão de cunho pessoal, privada, ligada ao direito de intimidade e dignidade da pessoa humana, havendo a garantia na Constituição Federal quanto à liberdade de consciência e concepções filosóficas.

Por essa linha, a imposição, pelo empregador, da vacinação e, em última instância, a dispensa do empregado por justa causa que se recusa a tomá-la configuraria abuso de direito e, até mesmo, dispensa discriminatória.

Por outro lado, conforme detalhado no presente trabalho, há uma série de dispositivos legais e constitucionais que demonstram que o exame da questão da imposição à vacinação deverá ser examinado sob o prisma da saúde coletiva, sendo que na forma do artigo 8º da CLT, não há como prevalecer o interesse particular sobre o interesse público.

A questão da vacinação é inevitavelmente de interesse público, considerando que estudos demonstram que somente a denominada “imunidade de rebanho” é que tornará eficaz a vacina, implicando na diminuição da circulação do vírus e, conseqüentemente, protegendo até mesmo os grupos que até o momento não podem ser vacinados, como é o caso de gestantes, mulheres que estão amamentando e crianças.

Dito isso, é possível afirmar que a resistência à vacina por parte do empregado, quando não calcada em justificativas científicas pela indicação do seu não uso, não se considera um direito de resistência legítimo e nem justificável, razão pela qual, poderá se valer o empregador do poder disciplinar que decorre do seu poder diretivo e, em *última ratio*, proceder até mesmo a dispensa por justa causa do empregado.

Ressalte-se, contudo, que conforme já esclarecido no presente estudo, o poder direito deve ser sempre exercido dentro dos limites da boa-fé e da razoabilidade, mormente o poder disciplinar, que deve, inclusive, atender à sua finalidade pedagógica.

Assim, não obstante não haja consenso e nem jurisprudência significativa especificamente trabalhista ainda sobre a obrigatoriedade da vacina, em especial porque não disponibilizada para parte significativa da população, certo é que a razoabilidade aponta no

sentido de que a sujeição a esta medicação, pelo trabalhador, deve ser examinada *a priori* sob o aspecto da saúde e segurança coletiva, não perdendo-se de vista que o empregador é responsável por adotar todas as medidas de proteção e segurança que garantam a manutenção da higidez e segurança do meio ambiente do trabalho, dentre elas a exigência da vacinação dos seus funcionários.

## REFERÊNCIAS

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; VENTURI JUNIOR, Gustavo. **Fake news em imagens: um esforço de compreensão da estratégia comunicacional exitosa na eleição presidencial brasileira de 2018**. REVISTA DEBATES, Porto Alegre, v. 14, n. 1, p. 04-35, jan.-abril. 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/debates/article/view/96220>. Acesso em 04.04.2021.

BBC NEWS BRASIL - <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55548240>

BBC NEWS BRASIL - <https://www.bbc.com/portuguese/resources/idt-a05a8804-1912-4654-ae8a-27a56f1c2b8a>

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Editora 34, 2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6586. Partido Democrata Trabalhista em face do Presidente da República. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Data do julgamento: 17.12.2020. Divulgado em 04.02.2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6033038>. Acesso em: 04.04.2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6587. Partido Trabalhista Brasileiro - PTB em face do Presidente da República. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Data do julgamento: 17.12.2020. Divulgado em 04.02.2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6034076>. Acesso em: 04.04.2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Agravo em Recurso Especial de nº 1.267.879. A.C.P.C e outros (A/S) em face do Presidente da República. Relator Ministro Roberto Barroso. Data do julgamento: 17.12.2020. Divulgado em 17.12.2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5909870>. Acesso em: 04.04.2021.

CABRAL, Angelo Antonio. Desequilíbrio laborambiental e direito de resistência: Abordagem jusfundamental. Revista TRT 8ª Região. Belém. v. 48, n. 94, p. 83-126, jan./jun./2015.

CAVALCANTI, Ana Elizabeth Lapa Wanderley; NASPOLINI SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra. **Direito à saúde na sociedade da informação: a questão das fake news e seus impactos na vacinação**. Revista Jurídica – UNICURITIBA. vol. 04, nº. 53, Curitiba, 2018. pp. 448-466. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3227>. Acesso em: 04.04.2021

DATAFOLHA INSTITUTO DE PESQUISA. Disposição para se vacinar contra Covid-19 cai de 89% para 73%. São Paulo. 2020. Disponível em: <http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2020/12/14/ad8a599a43kj9u94hu9hv9u94j99n0278vc.pdf>. Acesso em: 04.04.2021.

DE MESQUITA, Evandro Afonso; DE MESQUITA, Alessandra de Andrade Barbosa Santos. O direito de recusa do trabalhador fundado no direito natural de resistência em tempos de pandemia. Revista Pensamento Jurídico – São Paulo – Vol. 14, Nº 2, Edição Especial “Covid-19”. 2020. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/228>. Acesso em: 04.04.2021.

G1. Mapa da vacinação contra Covid-19 no Brasil. São Paulo, 03.04.2021. Seção especiais. Disponível em: <https://especiais.g1.globo.com/bemestar/vacina/2021/mapa-brasil-vacina-covid/>. Acesso em: 04.04.2021.

G1. Vacinação contra a Covid-19 é obrigatória para empregadores e empregados, diz MPT, 10.02.2021. Seção economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/02/10/vacinacao-contra-a-covid-19-e-obrigatoria-para-empregadores-e-empregados-diz-mpt.ghtml>. Acesso em: 04.04.2021.

G1. Entenda como a vacina que você toma protege quem está ao seu lado, 19.01.2021. Seção bem estar. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/vacina/noticia/2021/01/19/entenda-por-que-tomar-vacina-nao-e-escolha-individual.ghtml>. Acesso em: 04.04.2021.

G1. Vacina contra a Covid: tira-dúvidas explica as principais questões sobre imunização contra o coronavírus, 11.12.2020. Seção bem estar. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/vacina/noticia/2020/12/11/vacina-contra-a-covid-tira-duvidas-explica-as-principais-questoes-sobre-imunizacao-contra-o-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 04.04.2021.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução de Raul Fiker. São Paulo: Editora Unesp, 1991.

JONAS, Hans. **O princípio responsabilidade: ensaio de uma ética para a civilização tecnológica**. Tradução de Marijane Lisboa e Luiz Barros Montez. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006.

LÉVY, Pierre. **A conexão planetária: o mercado, o ciberespaço, a consciência**. Tradução de Maria Lúcia Homem e Ronaldo Entler. ed. 34, São Paulo: Editora 34, 2001.

LIMA, João Horácio da Silva. A vacinação obrigatória na perspectiva do Supremo Tribunal Federal. Cad. Ibero Am. Direito Sanit. [Internet]. 18º de março de 2021 [citado 3º de abril de 2021];10(1):233-47. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/762>. Acesso em 04.04.2021.

LOPES, Luciano M.N. **O rompimento da barragem de Mariana e seus impactos socioambientais.** Sinapse Múltipla, 5 (1), jun. 1-14, 2016. Disponível em: [https://scholar.google.com.br/scholar?q=O+rompimento+da+barragem+de+Mariana+e+seus+impactos+socioambientais.&hl=pt-BR&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.br/scholar?q=O+rompimento+da+barragem+de+Mariana+e+seus+impactos+socioambientais.&hl=pt-BR&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 37ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Guia técnico interno do MPT sobre vacinação da COVID – 19. Brasília, janeiro de 2021. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudotecnico\\_vacinacaocovid19.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudotecnico_vacinacaocovid19.pdf). Acesso em 04.04.2021.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego. 2008. 267 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em 04.04.2021.

NATIONAL GEOGRAPHIC BRASIL - <https://www.nationalgeographicbrasil.com/2019/06/o-que-aconteceu-desastre-chernobyl-uniao-sovietica-ucrania-energia-nuclear>

O GLOBO - <https://oglobo.globo.com/sociedade/oms-pede-testes-em-massa-isolamento-alerta-para-mortes-de-criancas-por-coronavirus-24307901>

O GLOBO. Vacinação contra Covid-19 é antecipada para hoje no Brasil. São Paulo, 18.01.2021. Seção Sociedade. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/coronavirus/vacinacao-contra-covid-19-antecipada-para-hoje-no-brasil-24843421>. Acesso em: 04.04.2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - <https://news.un.org/pt/story/2021/01/1739612>

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - <https://covid19.who.int/>

PAES-SOUSA, Rômulo; LIMA, Nísia Verônica Trindade; BUSS, Paulo Marchiori. **A pandemia de COVID-19: uma crise sanitária e humanitária.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 36, n. 7, e00177020, Jun. 2020. Disponível em: <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1116/a-pandemia-de-covid-19-uma-crise-sanitaria-e-humanitaria>. acessos em 14 Mar:2021. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00177020>.

RICARD, Julie; MEDEIROS, Juliano. Using misinformation as a political weapon: COVID-19 and Bolsonaro in Brazil. Harvard Kennedy School (HKS) Misinformation Review, April 2020, Volume 1, Issue 2. Disponível em: <https://misinforeview.hks.harvard.edu/article/using-misinformation-as-a-political-weapon-covid-19-and-bolsonaro-in-brazil/>. Acesso em: 04.04.2021

THE LANCET – 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) - DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30183-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5)

VATICANO - Carta Encíclica *LAUDATO SI'* do Santo Padre Francisco sobre o cuidado da casa comum – Disponível em: [http://www.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco\\_20150524\\_enciclica-laudato-si.html](http://www.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html)