

VIII CONGRESSO DA FEPODI

**DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO
TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE
SOCIAL**

A532

Anais do VIII Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização VIII Congresso Nacional da FEPODI – São Paulo;

Coordenadores: Sinara Lacerda Andrade Caloche, Abner da Silva Jaques e Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa – São Paulo, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-262-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br

Tema: Universalização do conhecimento e democratização da pesquisa

1. Pós-graduação. 2. Pesquisa. 3. Universidade. 4. Universalização do Conhecimento. 5. Democratização do Conhecimento. I. VIII Congresso Nacional da FEPODI (1:2021 : São Paulo, SP).

CDU: 34



VIII CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 18 e 19 de março de 2021, o VIII Congresso Nacional da FEPODI, de maneira virtual, em que os eixos temáticos da edição foram a “universalização do conhecimento” e a “democratização da pesquisa”, justamente para corroborar o compromisso institucional em promover a integração ensino-pesquisa-extensão entre os corpos discente e docente da Graduação e Pós-Graduação.

Para a realização do evento, contamos com o essencial apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Associação Nacional dos Pós-Graduandos (ANPG), da Universidade de Marília (UNIMAR), do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Mais uma vez a abrangência de nosso trabalho alcançou as cinco regiões brasileiras, recebendo participantes vinculados a Instituições de Ensino Superior de 22 estados, dentre eles graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, todos empenhados na missão de contribuir com o rumo da pesquisa no direito. O interesse de nossos alunos mostra à comunidade acadêmica que a pesquisa é capaz de criar espaços comuns para o diálogo, para a reflexão e para o intercâmbio de experiências.

Fruto de um trabalho coletivo, na oitava edição do evento, após o processo de submissão dos trabalhos e suas respectivas duplas avaliações às cegas, foram aprovados 163 resumos expandidos para apresentação, distribuídos em 15 Grupos de Trabalhos, que buscaram contemplar as mais variadas áreas do direito.

Sempre acreditamos que o formato utilizado para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia consideravelmente o desenvolvimento acadêmico, ao passo que permite ao pesquisador apresentar as ideias iniciais sobre um determinado tema e melhor desenvolvê-las a partir das contribuições que são concedidas, nos Grupos de Trabalho, por docentes ligados a renomadas Instituições de Ensino Superior do país, os quais indicam sempre bons caminhos para o aperfeiçoamento da pesquisa.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos científicos, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Assim, com esse grande propósito, apresentamos uma parcela do que representa a grandiosidade do evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos, tudo com vistas a ampliar o acesso ao conhecimento e a democratizar a pesquisa no Brasil.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Sinara Lacerda Andrade Caloche

Presidente da FEPODI

Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa

Vice-presidente da FEPODI

Abner da Silva Jaques

Tesoureiro da FEPODI

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: VACINA COVID-19 E O DIREITO
FRATERNAL COMO PILAR DE EFETIVIDADE À IMUNIZAÇÃO**

**WORK ENVIRONMENT: VACCINE COVID-19 AND FRATERNAL RIGHT AS A
PILLAR OF EFFECTIVENESS TO IMMUNIZATION**

Daniela Rocha Rodrigues Peruca ¹
Elisaide Trevisam ²

Resumo

A pandemia provocada pelo novo coronavírus afetou profundamente as relações de trabalho. Em outra vertente, acelerou a expansão da ciência na busca de uma vacina visando à imunização da população mundial. Nesse contexto, a presente pesquisa tem o objetivo de verificar o impacto da decisão do trabalhador e/ou do empregador no que concerne a obrigatoriedade da vacinação para garantir a higidez do meio ambiente de trabalho. Quanto à problemática, buscar-se-á lançar luzes no sentido de analisar em que medida o direito à recusa em tomar a vacina covid-19 está adstrito apenas à esfera individual quando confrontado com a fraternidade para efetividade da imunização e segurança do meio ambiente de trabalho. A metodologia utilizada será documental, exploratória, bibliográfica e o método, dedutivo.

Palavras-chave: Vacina covid-19, Direito fraterno, Meio ambiente do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The pandemic caused by the new coronavirus has profoundly affected labor relations. On the other hand, it accelerated the expansion of science in the search for a vaccine aimed at immunizing the world population. In this context, this research aims to verify the impact of the decision of the worker and/or the employer regarding the mandatory vaccination to ensure the health of the work environment. As for the problem, we will try to shed light in order to analyze to what extent the right to refuse to take the covid-19 vaccine is restricted to the individual sphere when confronted with the fraternity for the effectiveness of immunization and safety of the workplace. The methodology used will be documentary, exploratory, bibliographic and the method, deductive.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Vaccine covid-19, Fraternal right, Work environment

¹ Mestranda no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos Humanos da UFMS, Especialista em Direito Processual Civil pela UCDB. Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região.

² Doutora em Filosofia do Direito pela PUC-SP, Mestre em Direitos Humanos, Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Professora da Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos Humanos da UFMS.

INTRODUÇÃO

Vive-se em uma sociedade no limite da exaustão, provocada pela pandemia do novo coronavírus, a qual se encontra atingida por inúmeras notícias nem sempre balizadas pela ciência, mas pelo “achismo” ou “fake news”. Nesse cenário de caos ou excesso de (des) informação, foram editadas várias normas para enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública de importância internacional.

No Brasil, no âmbito do direito do trabalho, buscou-se a preservação e manutenção dos empregos e, ainda, àqueles cidadãos na condição de desempregados ou que desenvolvam atividade informal, foram-lhes destinados um auxílio emergencial.

Em outra vertente, a ciência dedica-se a desenvolver uma vacina que possa imunizar à população mundial, para que aos poucos o mundo venha a retomar seu movimento, com a realocação da economia, trabalho, educação, turismo, convívio familiar, dentre outras atividades.

As empresas Moderna, Pfizer e AstraZeneca já anunciaram resultados de testes de vacinas que comprovam eficácia superior a 90% em seus produtos¹. Também, há vacinas produzidas pelo laboratório Sinovac (Coronovac) e pelo instituto ligado ao governo Russo Sputnik V², dentre outras.

No Brasil os resultados dos testes das vacinas são analisados pela Anvisa (Agência Nacional de Vigilância Sanitária) que emite a autorização, caso todos os requisitos tenham sido preenchidos pelo laboratório fabricante. Com o advento da vacina emergem novos debates em seu entorno, quer no que se refere a eficácia; quer no que tange a obrigatoriedade de imunizar-se.

Ultrapassado o debate sobre a eficácia das vacinas, pois não é objeto de análise no artigo, debruçar-se-á acerca do direito de recusa em imunizar-se, especialmente, no que se refere ao trabalhador e o meio ambiente de trabalho.

Logo, o presente artigo tem por intuito analisar em que medida o direito de recusa em tomar a vacina contra a covid-19 está afeto apenas à esfera individual do trabalhador quando confrontado com o direito fraterno para efetividade da imunização. Para atingir os fins esperados, a metodologia utilizada será documental e exploratória, utilizando-se o método dedutivo, com caráter bibliográfico e documental.

¹ Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/11/24/Os-laborat%C3%B3rios-por-tr%C3%AAs-das-vacinas-contr-a-covid-19>. Acesso em: 28 dez. 2020.

² Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2021/02/03/vacinas-contr-a-covid-19-entenda-a-diferenca-entre-elas.htm>. Acesso em: 3 fev. 2021.

1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: VACINA COVID-19

O início da segunda década do século XXI é inaugurada com uma grande transformação mundial, quer no âmbito das relações sociais, familiares, sanitárias e principalmente laborais eclodida com o novo coronavírus.

A partir de o reconhecimento da covid-19 como uma pandemia os Estados-nação passaram a editar normas para regular as relações advindas em suas diversas áreas. No Brasil, o Governo Federal, editou, dentre outras, as Medidas Provisórias n. 925³, 927⁴, 936⁵ e as Leis n. 14.019/2020⁶, 14.043/2020⁷, 14.058/2020⁸, 13.979/2020⁹.

Denota-se da legislação supracitada que estas estão associadas à saúde pública e às relações de trabalho, inclusive no que concerne ao meio ambiente de trabalho como forma de garantir sua higidez.

No que tange ao cenário trabalhista, é cediço que incumbe ao empregador manter o local de trabalho de forma adequado, reduzindo-se os riscos da atividade e preservando-se a saúde, higiene e segurança (XXII, art. 7º da CR). Cláudio Brandão (2015, p. 68) define o meio ambiente do trabalho como sendo:

[...] o conjunto de todos os fatores que, direta ou indiretamente se relacionam com a execução da atividade do empregado, envolvendo os elementos materiais (local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas) e imateriais (rotinas, processos de produção e modo de exercício de poder de comando do empregador).

³ Dispõe sobre medidas emergenciais para a aviação civil brasileira em razão da pandemia da covid-19.

⁴ Vigência encerrada no dia 19 de julho de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

⁵ Convertida na Lei n. 14.020/2020, de 6 de julho de 2020 - Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.

⁶ Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre a obrigatoriedade do uso de máscaras de proteção individual para circulação em espaços públicos e privados acessíveis ao público, em vias públicas e em transportes públicos, sobre a adoção de medidas de assepsia de locais de acesso público, inclusive transportes públicos, e sobre a disponibilização de produtos saneantes aos usuários durante a vigência das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia da Covid-19.

⁷ Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos; altera as Leis nºs 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e 13.999, de 18 de maio de 2020; e dá outras providências.

⁸ Estabelece a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do benefício emergencial mensal de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.

⁹ Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

Emerge, dessa definição, os fatores estruturais acerca do meio ambiente do trabalho (materiais e imateriais). Ocorre que o meio ambiente do trabalho, também, é delineado por outros elementos, que na concepção de Maranhão (2016, p.112), resulta da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais. Nesse contexto, tem-se um feixe de elementos que se encontram interligados entre si, visando garantir a saúde, higiene e segurança do trabalhador, como forma de manter o meio ambiente do trabalho hígido e equilibrado.

A Convenção n. 155 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que entrou em vigor no plano internacional em 11.8.1983, sendo ratificada pelo Brasil em 18.5.1992 e promulgada por meio do Decreto n. 1.254, de 29.9.1994, estabelece o dever de formulação de uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.¹⁰

Percebe-se, assim, que o objetivo da política nacional é prevenir os acidentes e os danos à saúde que tenham como consequência o trabalho, possua nexo de causalidade com a atividade desempenhada ou que se apresentem durante o trabalho. Ainda, denota-se, uma preocupação com o meio ambiente de trabalho, no qual os riscos à saúde do trabalhador devem ser reduzidos ao mínimo.

A Lei n. 13.979/2020 que dispõe sobre as formas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da covid-19, elenca algumas medidas para conter o avanço da pandemia, dentre elas, a determinação de realização compulsória de vacinação¹¹. A obrigatoriedade de vacinação como medida de enfrentamento a covid-19 vai ao encontro do

¹⁰Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 dez. 2020.

¹¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 28 out. 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: I - isolamento; II - quarentena; III - determinação de realização compulsória de: a) exames médicos; b) testes laboratoriais; c) coleta de amostras clínicas; d) vacinação e outras medidas profiláticas.

que preleciona a NR 32 ao estabelecer o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que deve contemplar o programa de vacinação (item 32.2.3.1 – alínea “e”).

Frise-se que a vacinação é importante não somente para a proteção individual, mas, sobretudo, para a proteção coletiva, evitando-se a propagação de doenças e, por via de consequência óbitos ou sequelas graves.

No que concerne a obrigatoriedade de vacinação, recentemente (17.12.2020), o Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento no julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6586 e 6587 e do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879 de que tal medida é constitucional¹². No julgamento prevaleceram os entendimentos dos relatores, ministros Ricardo Lewandowski (ADIs 6586 e 6587) e Luís Roberto Barroso (ARE 1267879).

O ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso destacou que, “embora a Constituição Federal proteja o direito de cada cidadão de manter suas convicções filosóficas, religiosas, morais e existenciais, **os direitos da sociedade devem prevalecer sobre os direitos individuais**”¹³. (Grifos nossos)

Já o ministro Ricardo Lewandowski assentou em seu voto que a saúde coletiva “não pode ser prejudicada por pessoas que deliberadamente se recusam a ser vacinadas, acreditando que, ainda assim, serão egoisticamente beneficiárias de imunidade de rebanho”¹⁴. (Grifos nossos)

Extrai-se dos votos que a vacinação compulsória está em consonância com a Constituição da República, visando a proteção da coletividade. Portanto, o julgamento das ADIs e ARE, e as legislações atinentes ao meio ambiente do trabalho, impõem ao empregador, com intuito de garantir a saúde e a segurança no local de trabalho, promover ou possibilitar a vacinação compulsória de todos os trabalhadores.

Em outro vértice, deixando o empregador de promover ou possibilitar que seus empregados possam ser vacinados, dará ensejo a que os trabalhadores interrompam suas atividades exercendo o direito de recusa (NR-10 – item 10.14.1):

Os trabalhadores devem interromper suas tarefas exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis.

¹² Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 2 jan. 2021.

¹³ Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 2 jan. 2021.

¹⁴ Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 2 jan. 2021.

Também o direito de recusa ao trabalho em condições de riscos encontra guarida na Convenção n. 155 da OIT:

PARTE IV – AÇÃO E NÍVEL DE EMPRESA – f) o trabalhador informará imediatamente ao seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

Por fim, tem-se que o meio ambiente de trabalho hígido é direito fundamental, o que impõe concluir que o empregador deve promover ou possibilitar que seus empregados possam ser vacinados, como forma de preservar-lhes a saúde e a segurança. Em idêntica medida o trabalhador poderá exercer seu direito de recusa ao trabalho, caso a imunização não seja efetivamente adotada pelo empregador. E o trabalhador possui direito de recusa à vacinação?

Tal questionamento será analisado no capítulo seguinte consubstanciado no direito fraterno.

2 DIREITO DE RECUSA FRENTE AO DIREITO FRATERO COMO PILAR DE EFETIVIDADE À IMUNIZAÇÃO

Visando uma adequada compreensão do direito de recusa frente ao direito fraterno abordar-se-á, inicialmente, o conceito de fraternidade, seu alcance e assento constitucional, para em um segundo momento, analisar-se o que se entende por direito de recusa.

Conforme o dicionário de língua portuguesa (Ferreira, 1986, p. 810) o termo fraternidade significa “parentesco de irmãos; irmandade; amor ao próximo; fraternização; e, união ou convivência de irmãos, harmonia, paz, concórdia, fraternização”.

A expressão fraternidade ganhou abrangência a partir da Revolução Francesa (1789), a qual instituiu como lema a liberdade, a igualdade e a fraternidade. Durante séculos o cerne desse ideário esteve balizado na liberdade e na igualdade, deixando-se de lado o contexto da fraternidade.

No que concerne a igualdade, na visão de Piketty (2020, p. 148) quando analisada a igualdade real, tem-se que essa grande promessa da Revolução Francesa não gerou grandes resultados. Para Piketty (2020, p. 148) **“o fato de a concentração da propriedade não ter parado de crescer no século XIX até o início do século XX, e estar mais pronunciada às vésperas da Primeira Guerra Mundial do que estava nos anos 1780, é um bom exemplo do descompasso entre as promessas revolucionárias e a realidade”**. (Grifos nosso)

A abordagem de Piketty indica, de forma indireta, um dos possíveis motivos pelos quais a fraternidade foi “esquecida” durante séculos, uma vez que sequer o ideário de igualdade foi efetivado, permanecendo-se, em certa medida, apenas como promessa revolucionária.

Fazendo-se um contraponto, Martini (2006, p. 132) indica outra razão para o “esquecimento” da fraternidade durante séculos, afirmando que tal circunstância ocorreu tendo em vista que a fraternidade implica em um compartilhamento, em um romper de poderes, em pactos entre iguais.

Embora o preceito da fraternidade tenha sido relegado, quando comparado com os preceitos de liberdade e de igualdade, tem-se que a fraternidade norteia as estruturas institucionais, conforme consta estampado no preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de **uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos**, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL¹⁵. (Grifos nossos)

No que tange ao direito fraterno este se encontra em constante construção, não há uma identidade definida, até porque ele se fundamenta em uma comunidade, um universo compartilhado e, por isso, contraditório (RESTA, 2020, p. 37). Nesse contexto, Eligio Resta (2020, p. 125) traz um conceito de direito fraterno, pelo qual se identifica sua amplitude e a ideia de compartilhamento balizada no respeito pelo outro:

O direito fraterno é inclusivo, no sentido que escolhe direitos fundamentais e define o acesso universalmente compartilhado a bens “inclusivos”. Bens e direitos fundamentais são inclusivos quando o indivíduo não pode aproveitar sem que, ao mesmo tempo, não aproveitam todos os outros. O ar, a vida, o patrimônio genético, só podem ser inclusivos; não podem ser apropriados quando não são igualmente distribuídos.

Percebe-se, então, que o direito fraterno trilha o caminho do respeito pelo outro, de se colocar no lugar do outro, independentemente das diferenças, o que em certa medida, traz à mente o termo empatia, que em decorrência da covid-19, passou a ser frequentemente utilizado para dar ideia da capacidade de um indivíduo se identificar com o outro, visando compreender o que ele pensa e sente.

¹⁵ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 2 jan. 2021.

O ex-ministro do Supremo Tribunal Federal, Carlos Ayres Britto (2007, p. 98), defende a fraternidade como sendo um liame que conecta a liberdade e a igualdade:

A Fraternidade é o ponto de unidade a que se chega pela conciliação possível entre os extremos da Liberdade, de um lado, e, de outro, da Igualdade. A comprovação de que, também nos domínios do Direito e da Política, a virtude está sempre no meio (*medius in virtus*). Com a plena compreensão, todavia, de que não se chega à unidade sem antes passar pelas dualidades. Este, o fascínio, o mistério, o milagre da vida.

Diante dessa afirmação, o direito fraterno pode ser compreendido como um espaço de diálogo entre a liberdade (que expressa o individual) e a solidariedade (que abrange o coletivo), uma vez que é um liame que conecta os dois preceitos.

Retomando-se o questionamento lançado na parte final do capítulo anterior (o trabalhador possui direito de recusa à vacinação?), sinaliza-se, por ora, que, de acordo com os pensamentos elencados, não há direito de recusa em se vacinar, se considerados os fundamentos do direito fraterno, da Lei n. 13.979/2020 e, ainda, da recente decisão do Supremo Tribunal Federal (ADIs 6586 e 6587 e ARE 1267879), exceto nos casos de portadores de outras enfermidades ou doenças autoimunes que sejam incompatíveis com o composto da vacina. Ainda, a reforçar os ideais da inexistência de direito de recusa, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 5040/2020¹⁶, proposto em 27.10.2020, que dispõe sobre penalidades aplicáveis a quem se recuse a ser vacinado contra o vírus covid-19.

Em conformidade com esse contexto, a ministra Cármem Lúcia defendeu, em seu voto (ADIs 6586 e 6587 e ARE 1267879), “a prevalência do princípio constitucional da solidariedade, pois o direito à saúde coletiva se sobrepõe aos direitos individuais. **A Constituição não garante liberdades às pessoas para que elas sejam soberanamente egoístas**”. (Grifos nossos). Depreende-se, do voto da Ministra Cármem Lúcia, fortes linhas de direito fraterno, ou seja, um universo compartilhado de respeito aos direitos humanos, inclusivo e que aposta na existência de um bem comum, que é o bem da humanidade em si mesmo (RESTA, 2020, p. 36).

Aos céticos quanto aos benefícios da vacinação, colhe-se, novamente, os ensinamentos de Eligio Resta (2020, p. 126), ao afirmar que convém apostar na fraternidade:

O direito fraterno, nesse momento, carece de fundamento e se veste de fraquezas. Distancia-se da afirmação de que “deve” ser e que há uma verdade que o move. Ao contrário arrisca uma jogada, exatamente como na aposta de Pascal sobre a existência do bem comum: se tivesse existido, o benefício teria sido enormemente

¹⁶ O objetivo da proposta é proteger a coletividade e o direito à vida. Se virar lei, a recusa em se imunizar contra o novo coronavírus poderá acarretar a proibição em atuar e ser bonificado no serviço público, obter empréstimos, obter passaporte e documentos junto ao Estado e se matricular ou renovar a inscrição em instituições de ensino. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2264709>. Acesso em: 2 jan. 2021.

maior do que o custo empregado com a própria contribuição pessoal. No caso em que, ao contrário, não tivesse existido, aquilo que acontece frequentemente, teria sido um pequeno custo em comparação àquilo que poderia ter ganho, convém, portanto, apostar na fraternidade.

Nesse diapasão, por ora, sinaliza-se que, diante das fundamentações acima apontadas, não há que se falar no direito de recusa à vacinação pelo trabalhador ou por qualquer cidadão, exceto nas hipóteses já mencionadas, uma vez que se vive em uma sociedade fraterna, na qual deve-se compartilhar o sentido de humanidade e dela se sentir parte.

CONCLUSÃO

O mundo foi surpreendido com a pandemia do coronavírus (SARS-CoV-2), que provocou alterações na sociedade, família, trabalho, educação, economia, saúde e, principalmente na ciência. A covid-19 mudou os hábitos, fazendo com que as pessoas adotem medidas de prevenção (isolamento e distanciamento social; uso máscaras; higienização das mãos, dentre outras).

Também as pesquisas científicas em busca de um imunizante que pudesse fazer frente à alta letalidade do vírus avançaram e, em onze meses, a contar do primeiro caso notificado à OMS (Organização Mundial da Saúde), iniciou-se a vacinação em alguns países, dentre eles, o Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Portugal, México, Argentina, Chile e Brasil.

No tocante ao meio ambiente do trabalho incumbe ao empregador promover ou possibilitar que seus empregados possam ser vacinados, como forma de preservar-lhes a saúde e a segurança. Em idêntica medida o trabalhador poderá exercer seu direito de recusa ao trabalho, caso a imunização não seja efetivamente adotada pelo empregador.

Em outra vertente, de acordo com os pensamentos nesta pesquisa elencados, o trabalhador não possui direito de recusa à vacinação, uma vez que a Lei n. 13.979/2020 determina a vacinação compulsória como uma das medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (SARS-CoV-2).

Ainda que assim não fosse, não há que se falar em direito de recusa à imunização, pois, vive-se em uma sociedade fraterna, fundada na harmonia social e lastreada pelo direito fraterno que trilha o caminho do respeito pelo outro, de se colocar no lugar do outro, independentemente das diferenças vislumbradas.

Por fim, a recente decisão do Supremo Tribunal Federal (ADIs 6586 e 6587 e ARE 1267879), que declarou constitucional a obrigatoriedade da vacinação, reafirma a fraternidade como pilar de efetividade à imunização.

REFERÊNCIAS

AQUINI, Marco. Fraternidade e direitos humanos. In. Antônio Maria Baggio (org.). **O princípio esquecido: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Tradução de Durval Cordas, Iolanda Gaspar, José Maria de Almeida. Vargem Grande Paulista: Editora Cidade Nova, 2008.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 2 jan. 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.979/2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 28 out. 2020.

BRASIL. **Convenção n. 155 da OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 5040/2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2264709>. Acesso em: 2 jan. 2021.

BRITTO, Carlos Ayres. **O Humanismo como categoria constitucional**. Belo Horizonte: Fórum, 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2 ed. 1986.

MARANHÃO, Ney. **Meio ambiente do trabalho** – descrição jurídico-conceitual. R. Direitos. Trabalho e Política Social, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117, jul./dez. 2016.

MARTINI, Sandra Regina. **Direito fraterno na sociedade cosmopolita**. Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos, Bauru, v. 1, n. 46, p. 119-134, jul./dez. 2006.

PIKETTY, Thomas. **Capital e ideologia**. Tradução Maria de Fátima Oliva do Coutto, Dorothée de Bruchard. 1 ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

RESTA, Eligio. **O direito fraterno**. 2. ed. Porto Alegre: Essere Nel Mondo, 2020.