



## EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO PRESIDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

**REDE SUSTENTABILIDADE**, partido político com representação no Congresso Nacional, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 17.981.188/0001-07, com sede na SDS, Bl. A, CONIC, Ed. Boulevard Center, Salas 107/109, Asa Sul, Brasília – DF, CEP 70391-900, [contato@redesustentabilidade.org.br](mailto:contato@redesustentabilidade.org.br), vem, por seus advogados abaixo-assinados, com fundamento no disposto no art. 102, § 1º, da Constituição Federal, e nos preceitos da Lei nº 9.882, de 1999, propor

### **ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL**

**(com pedido de medida liminar)**

em face dos §§ 1º e 2º do art. 1º e do *caput* do art. 3º da Portaria MTP nº 620, de 1º de novembro de 2021<sup>1</sup>, especialmente no ponto em que versam sobre “comprovante de vacinação” ou “certificado de vacinação”, sobretudo quanto à vacina contra o Coronavírus, editada pelo Ministro do Trabalho e Previdência, Sr. Onyx Lorenzoni, neste ato representado pela Advocacia-Geral da União, pelos fatos e fundamentos que passa a sucintamente expor.

---

1

Disponível em:  
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-620-de-1-de-novembro-de-2021-356175059>.



## I. DO OBJETO DA PRESENTE ADPF

1. É sabido, há muito tempo, que o Sr. Presidente da República e seus auxiliares mais diretos - talvez munidos do espírito de que “um manda, outro obedece” - nunca manifestaram real interesse na implementação de uma campanha eficiente de vacinação contra o coronavírus no Brasil. Nesse aspecto, aliás, é de se pontuar que a CPI da Pandemia de Covid-19 descortinou todos os nódulos que ainda eram incertos na história, demonstrando claramente que o Governo Federal se propôs desde retardar ou boicotar a aquisição tempestiva de vacinas perfeitamente eficazes contra o vírus a até mesmo fazer propaganda falaciosa em face de supostos efeitos colaterais irreais de vacinas cuja aplicação já teria começado - o famoso “vai virar jacaré” ou, ainda mais recente e grave, “vai desenvolver AIDS”.

2. Enfim: o boicote à correta condução durante a mais grave pandemia que nos assolou no último século já é bastante claro para todos que, parafraseando o Excelentíssimo Ministro Barroso, *têm olhos de ver*. Boicote esse que, como se viu, se deu também na seara da vacinação da população. E que, ao que consta da interpretação possível da Portaria ora impugnada, continua se dando.

3. Com efeito, impugna-se na presente Arguição a Portaria cujo núcleo normativo é o de proibir a despedida por justa causa de empregado que não comprovar vacinação contra Covid. Para que não restem dúvidas, confira-se seu inteiro teor, com os devidos destaques:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, nos termos da Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995.



§ 1º Ao empregador é proibido, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, **especialmente comprovante de vacinação**, certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

§ 2º **Considera-se prática discriminatória a obrigatoriedade de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de trabalhadores, assim como a demissão por justa causa de empregado em razão da não apresentação de certificado de vacinação.**

Art. 2º O empregador deve estabelecer e divulgar orientações ou protocolos com a indicação das medidas necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho, incluindo a respeito da política nacional de vacinação e promoção dos efeitos da vacinação para redução do contágio da COVID-19.

Parágrafo único. Os empregadores poderão estabelecer políticas de incentivo à vacinação de seus trabalhadores.

Art. 3º Com a finalidade de assegurar a preservação das condições sanitárias no ambiente de trabalho, os empregadores poderão oferecer aos seus trabalhadores a testagem periódica que comprove a não contaminação pela Covid-19 **ficando os trabalhadores, neste caso, obrigados à realização de testagem ou a apresentação de cartão de vacinação.**

Parágrafo único. Aplicam-se os demais normativos e orientações do Ministério da Saúde e do Trabalho e Previdência quanto à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos termos do art. 1º da presente Portaria e da Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:



I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

4. Em síntese, portanto, é de se ver que o Ministro do Trabalho e Previdência empreendeu uma espécie de equiparação entre exigir comprovante de vacinação para o acesso ao emprego e exigir uma comprovação de esterilização feminina. Dentro de uma lógica de proporcionalidade do homem médio, parece, de logo, absurdo considerar que exigir vacinação contra uma doença altamente contagiosa e letal seja *tão discriminatório quanto* impedir que a empregada mulher possa ter filhos.

5. Noutro giro, é imperioso ressaltar que referida Portaria, nos demais artigos (2º ao 5º, à exceção do final do art. 3º) e pontos não afetos à vacinação - sobretudo contra o coronavírus -, não parece transitar por fora dos limites da Constituição Federal. Aliás, é mesmo salutar que o empregador estabeleça e divulgue orientações ou protocolos com a indicação das medidas necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho, incluindo a respeito da política nacional de vacinação e promoção dos efeitos da vacinação para redução do contágio da COVID-19, bem como estabeleça políticas de incentivo à vacinação de seus trabalhadores, inclusive com a realização de testagem periódica.

6. Ou seja, a impugnação aqui feita é bastante pontual e restrita tão somente ao ponto em que a Portaria impede os empregadores de se certificarem sobre a vacinação de seus empregados, seja como forma de admissão ao emprego ou de sua manutenção.



7. Feitos esses breves esclarecimentos fáticos iniciais, passa-se a sucintamente demonstrar os fundamentos que levam à procedência do pedido final de se declarar a incompatibilidade, com preceitos fundamentais da Constituição Federal, da proibição de exigência de certificado de vacinação, especialmente aquela contra o Coronavírus, como forma de acesso ao emprego.

## II. DA LEGITIMIDADE ATIVA E DO CABIMENTO DA ADPF

8. **Em primeiro lugar**, a arguente é um partido político com representação no Congresso Nacional. A composição da bancada federal (dois Senadores da República e uma Deputada Federal) é pública e notória, dispensando a prova. Desse modo, na forma do artigo 2º, I, da Lei 9.882/99, c/c artigo 103, VIII, da Constituição, é parte legítima para propor a presente ação.

9. Ademais, nos termos da jurisprudência do STF, o partido político com representação no Congresso Nacional possui legitimidade universal para o ajuizamento de ações do controle concentrado de constitucionalidade, não havendo necessidade de se avaliar a eventual pertinência temática entre o estatuto partidário e o objeto questionado.

10. **Em segundo lugar**, e agora no tocante aos requisitos formais de cabimento da ADPF, não há dúvida de que o ato questionado se qualifica como “ato do Poder Público”, praticado por Ministro de Estado, no exercício, ainda que desbordado de suas competências constitucionais, de suas atribuições à frente da Pasta do Trabalho e Previdência. Afinal, trata-se de ato normativo secundário, na medida em que se impugna a constitucionalidade de Portaria Ministerial.

11. **Em terceiro lugar**, embora a Constituição Federal e a Lei nº 9.882/99 não definam o que se entende por preceito fundamental, esse Eg. Supremo Tribunal Federal já assentou a “qualidade de preceitos fundamentais da ordem constitucional dos direitos e garantias



fundamentais (art. 5º, dentre outros), dos princípios protegidos por cláusula pétrea (art. 60, § 4º, da CF) e dos ‘princípios sensíveis’ (art. 34, VII)” (ADPF 388, Relator Ministro Gilmar Mendes, DJe 1º.8.2016).

12. No caso concreto, há evidente violação aos preceitos fundamentais do direito social à saúde (art. 6º e art. 196), especialmente em sua modalidade atinente aos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII). Além disso, e sob o aspecto formal, é necessário observar que a Portaria ora impugnada desbordou dos limites do poder regulamentar, razão por que também implica violação ao princípio da legalidade (art. 5º, II).

13. **Em quarto lugar**, em relação ao requisito da subsidiariedade, defende-se a tese de que a análise deste requisito decorre de enfoque objetivo ou de proteção da ordem constitucional objetiva, nos termos da doutrina especializada.

14. Em outros termos, o princípio da subsidiariedade - inexistência de outro meio eficaz de sanar a lesão -, contido no § 1º do art. 4º da Lei nº 9.882, de 1999, há de ser compreendido no contexto da ordem constitucional global. Nesse sentido, se considerado o caráter enfaticamente objetivo do instituto (o que resulta, inclusive, da legitimação ativa), meio eficaz de sanar a lesão parece ser aquele apto a solver a controvérsia constitucional relevante de forma ampla, geral e imediata.

15. É essa a posição que se extrai do recente julgamento da ADPF nº 673, que muito bem transitou entre os contornos da subsidiariedade da Arguição no sentido de avaliar outras ações de caráter objetivo ou também subjetivo. Para que não restem dúvidas, veja-se excerto do julgamento:

1. A compreensão do que deve ser “meio eficaz para sanar a lesividade”, se interpretada extensivamente, esvaziaria o sentido da ADPF, pois é certo que, no âmbito subjetivo, há sempre alguma ação a tutelar – individual ou coletivamente – o direito alegadamente violado, ainda que seja necessário eventual controle difuso de constitucionalidade.



2. De outro lado, se reduzida ao âmbito do sistema de controle objetivo, implicaria o cabimento de ADPF para qualquer ato do poder público que não autorizasse o cabimento de ADI, por ação ou omissão, ou ADC.

3. O critério deve ser intermediário, de maneira que “meio eficaz de sanar a lesão é aquele apto a solver a controvérsia constitucional relevante de forma ampla, geral e imediata. No juízo de subsidiariedade há de se ter em vista, especialmente, os demais processos objetivos já consolidados no sistema constitucional” (ADPF 388, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJe 01.08.2016). Especialmente os processos objetivos, porque haverá casos cuja solução ampla, geral e imediata ocorrerá por outros instrumentos processuais, não servindo a ADPF tampouco a tutelar situações jurídicas individuais. Precedentes.

16. Dessa forma, permite-se ao STF a decisão célere sobre questões eminentemente constitucionais, impedindo a extensão dos danos aos preceitos fundamentais, isso, sobretudo, em ações que têm por objetivo resguardar os direitos e garantias constitucionais mais basilares.

17. No presente caso - que versa sobre inúmeras relações de emprego no Brasil -, é imperiosa a imediata atuação dessa Eg. Corte Suprema. Do contrário, cancelar-se-á a criação de um enorme número de contenciosos derivados, especialmente na Justiça do Trabalho - inclusive de eventuais despedidas por justa causa já empreendidas, com eventual pleito reintegratório dos empregados. Ou seja, é necessário e urgente que a Corte se pronuncie definitivamente acerca do tema ora posto, dada sua enorme capilaridade nas teias sociais.

18. Feito o aparato da cognição da Arguição, passa-se, agora, à exposição dos fundamentos que levam à procedência dos pedidos incorporados à presente Ação.



### **III. DA MANIFESTA INCOMPATIBILIDADE DA PROIBIÇÃO DE DESPEDIDA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA POR AUSÊNCIA DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19 COM PRECEITOS FUNDAMENTAIS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

19. O ponto fulcral da presente ADPF é a incompatibilidade, tanto no aspecto material, quanto no aspecto formal, de o Ministério do Trabalho e Previdência, por Portaria de seu titular, proibir a demissão por justa causa de funcionários pela recusa em se vacinar ou em apresentar o comprovante de vacinação contra a covid-19.

20. Trata-se de evidente reação do Poder Executivo Federal à próxima etapa do enfrentamento à covid-19. O Governo Federal, que inicialmente minimizou a pandemia (“gripezinha”) e depois atrasou o início da vacinação (diversos fatos já denunciados pela CPI da Pandemia, inclusive a ausência de resposta às propostas de comercialização da vacina da *Pfizer* e o boicote à vacina Coronavac), agora tenta incentivar a atuação de grupos antivacina por meio da limitação das medidas indiretas tendentes à compulsoriedade de vacinação, recentemente consideradas constitucionais por essa Eg. Corte.

21. Neste contexto, diversos órgãos públicos já estão implementando o comprovante de vacinação contra a covid-19 no retorno aos trabalhos presenciais. Com efeito e como exemplo, o Ministro Luiz Fux, Presidente desta Corte<sup>2</sup>, assinou, em 26 de outubro, a Resolução nº 748, de 2021<sup>3</sup>, baseando-se em estudos e experiências internacionais<sup>4</sup>, estabelecendo a exigência de comprovante de vacina para entrada em suas dependências, tendo como única exceção crianças e adolescentes menores de 12 anos.

22. O Tribunal Superior do Trabalho, na mesma linha, em 28 de outubro, adotou medida semelhante, em Ato Conjunto assinado pela presidente do TST, Ministra Maria Cristina Peduzzi, pelo vice-presidente, Ministro Vieira de Mello Filho, e pelo corregedor-geral da

---

<sup>2</sup> Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475451&ori=1>.

<sup>3</sup> Disponível em: [http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/SEI\\_STF\\_res748.pdf](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/SEI_STF_res748.pdf).

<sup>4</sup> Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475738&ori=1>.



Justiça do Trabalho, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga<sup>5</sup>. Ou seja, é natural que, diante de um cenário de avanço da vacinação, exija-se o comprovante de imunização completa para o trânsito dos cidadãos em determinados locais, seja mediante amplo *passaporte de vacinação*, seja mediante atos mais pontuais de órgãos públicos, por exemplo. E, nesse caso, por que não cancelar atos pontuais de determinadas empresas também, especialmente no âmbito da relação empregatícia?

23. Partindo desse cenário de maiores exigências sobre a comprovação da vacinação tempestiva e completa, é de se dizer que, **quanto ao aspecto formal da norma ora impugnada**, é evidente que, mais uma vez, tenta o Poder Executivo Federal impor suas vontades ao Congresso Nacional, como *modus operandi* padrão, como vem denunciando muito bem essa grei arguente desde o início deste governo em 2019.

24. Contextualizando a medida, é de se dizer que, no âmbito da Justiça do Trabalho, começam a surgir decisões, lastreadas em acórdão desta Eg. Corte Suprema sobre a compulsoriedade de vacinação via medidas indiretas, cancelando a pretensa *obrigatoriedade* da vacina contra o coronavírus. Com efeito, o Tribunal Região do Trabalho da 2ª Região, em maio, decidiu pela validade da demissão por justa causa em face da não comprovação da vacinação por empregada integrante do grupo de prioridades do Plano Nacional de Imunização que, questionada, não justificou sua conduta<sup>6</sup>.

25. O TST ainda não se manifestou formalmente sobre o ponto. Contudo, sua Presidente, a Ministra Maria Cristina Peduzzi, já se manifestou no sentido de ratificar a despedida por justa causa de funcionário que não se vacina. Disse ela, em entrevista, que “o direito da coletividade se sobrepõe ao direito individual e se um empregado se recusa à vacinação, ele vai comprometer o meio ambiente de trabalho que necessariamente deve ser promovido,

---

5

Disponível em:  
<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-passa-a-exigir-comprovante-de-vacina%C3%A7%C3%A3o-para-ingressoe-circula%C3%A7%C3%A3o%C2%A0>.

6

Disponível em:  
[https://ww2.trt2.jus.br/noticias//noticias/noticia/news/empregada-de-hospital-infantil-se-recusa-a-tomar-vacina-contra-covid-19-e-recebe-justa-causa/?tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=4a1f82c89c00b6edf90136534cc59a21](https://ww2.trt2.jus.br/noticias//noticias/noticia/news/empregada-de-hospital-infantil-se-recusa-a-tomar-vacina-contra-covid-19-e-recebe-justa-causa/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=4a1f82c89c00b6edf90136534cc59a21).



por meio do empregador, da forma mais saudável possível, por isso que há uma justificativa que tem embasado decisões nesse sentido”<sup>7</sup>.

26. Assim, frente à evolução no enfrentamento à pandemia e à tendência apontada pela Justiça Trabalhista, tenta o Governo, via ato infralegal, impedir a interpretação mais razoável da Consolidação das Lei do Trabalho, sobretudo das normas que regulam a demissão por justa causa, para fazer prevalecer sua opção negacionista e antivacina.

27. Diversos são os projetos de lei apresentados no Congresso Nacional para regulamentar o tema, a grande maioria, por óbvio, para prever medidas indiretas de compulsoriedade da vacinação, por exemplo: Projeto de Lei n° 3186, de 2021<sup>8</sup> (para o serviço público); Projeto de Lei n° 3264, de 2021<sup>9</sup> (eventos esportivos); Projeto de Lei n° 3345, de 2021<sup>10</sup> (eleições); Projeto de Lei n° 3718, de 2021<sup>11</sup> (para a educação).

28. Parlamentares da base do Governo, a seu turno, apresentaram projetos para impedir, de forma ampla, geral e irrestrita, a exigência de comprovante de vacinação. Talvez pela falta de andamento de todo o conjunto dos projetos de lei, embora o Parlamento seja o local adequado para a discussão sobre eventuais restrições a direitos, **o Governo opta pelo *atalho inconstitucional*: adotar atos infralegais que, evidentemente, exorbitam do escopo do seu poder regulamentar.**

29. Assim, em uma só Portaria, o Poder Executivo Federal tenta impor suas vontades ao Congresso Nacional, que ainda não deliberou especificamente sobre o tema, e ao Poder Judiciário, que já decidiu pela constitucionalidade da vacinação compulsória (STF) e pela possibilidade de demissão por justa causa aos que se negam a vacinar sem justificativa válida (Justiça Trabalhista).

---

7

Disponível

em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/09/14/empresa-tem-direito-de-demitir-quem-recusar-a-vacina-diz-presidente-do-tst.htm?cmpid=copiaecola>.

<sup>8</sup> Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/149835>.

<sup>9</sup> Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2299891>.

<sup>10</sup> Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2300630>.

<sup>11</sup> Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/150429>.



30. Se quisesse *desviar* da manifesta inconstitucionalidade formal por exorbitância do poder regulamentar - que, de tão hialina, poderia ser até mesmo declarada pelo Congresso Nacional via decreto legislativo (art. 49, V, da Constituição), via sustação dos efeitos do ato normativo -, caberia ao Governo, e aqui a grei arguente exerce quase um papel de Advogada-Geral da União, editar uma Medida Provisória sobre o tema, que, em uma leitura prefacial, poderia passar no filtro dos controles prévios de relevância e urgência. Contudo, ainda assim, referida norma encontraria óbice material no bojo da Constituição Federal.

31. Com efeito, e agora **quanto ao aspecto material**, impõe-se reconhecer que o tema não é desconhecido desta Eg. Corte. Vale transcrever, nessa linha, a íntegra da ementa dos acórdãos nas ADIs 6586 e 6587, nas quais se questionava a previsão de “determinação de realização compulsória de vacinação” da Lei nº 13.979, de 2020 (art. 3º, III, d):

AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA CONTRA A COVID-19 PREVISTA NA LEI 13.979/2020. PRETENSÃO DE ALCANÇAR A IMUNIDADE DE REBANHO. PROTEÇÃO DA COLETIVIDADE, EM ESPECIAL DOS MAIS VULNERÁVEIS. DIREITO SOCIAL À SAÚDE. PROIBIÇÃO DE VACINAÇÃO FORÇADA. EXIGÊNCIA DE PRÉVIO CONSENTIMENTO INFORMADO DO USUÁRIO. INTANGIBILIDADE DO CORPO HUMANO. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. INVIOABILIDADE DO DIREITO À VIDA, LIBERDADE, SEGURANÇA, PROPRIEDADE, INTIMIDADE E VIDA PRIVADA. VEDAÇÃO DA TORTURA E DO TRATAMENTO DESUMANO OU DEGRADANTE. COMPULSORIEDADE DA IMUNIZAÇÃO A SER ALCANÇADA MEDIANTE RESTRIÇÕES INDIRETAS. NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DE EVIDÊNCIAS CIENTÍFICAS E ANÁLISES DE INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS. EXIGÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA SEGURANÇA E EFICÁCIA DAS VACINAS. LIMITES À OBRIGATORIEDADE DA IMUNIZAÇÃO CONSISTENTES NA ESTRITA OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS. COMPETÊNCIA COMUM DA UNIÃO, ESTADOS, DISTRITO FEDERAL E MUNICÍPIOS PARA CUIDAR DA SAÚDE E ASSISTÊNCIA PÚBLICA. ADIS CONHECIDAS E JULGADAS PARCIALMENTE PROCEDENTES.



I – A **vacinação em massa** da população constitui medida adotada pelas autoridades de saúde pública, com caráter preventivo, **apta a reduzir a morbimortalidade** de doenças infecciosas transmissíveis e a provocar imunidade de rebanho, com vistas a proteger toda a coletividade, em especial os mais vulneráveis.

II – A obrigatoriedade da vacinação a que se refere a legislação sanitária brasileira não pode contemplar quaisquer medidas invasivas, aflitivas ou coativas, em decorrência direta do direito à intangibilidade, inviolabilidade e integridade do corpo humano, afigurando-se flagrantemente inconstitucional toda determinação legal, regulamentar ou administrativa no sentido de implementar a vacinação sem o expreso consentimento informado das pessoas.

III – A previsão de **vacinação obrigatória**, excluída a imposição de vacinação forçada, **afigura-se legítima**, desde que as medidas às quais se sujeitam os refratários observem os critérios constantes da própria Lei 13.979/2020, especificamente nos incisos I, II, e III do § 2º do art. 3º, a saber, o direito à informação, à assistência familiar, ao tratamento gratuito e, ainda, ao “pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas”, bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma a não ameaçar a integridade física e moral dos recalcitrantes.

IV – A competência do Ministério da Saúde para coordenar o Programa Nacional de Imunizações e definir as vacinas integrantes do calendário nacional de imunização não exclui a dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para estabelecer medidas profiláticas e terapêuticas destinadas a enfrentar a pandemia decorrente do novo coronavírus, em âmbito regional ou local, no exercício do poder-dever de “cuidar da saúde e assistência pública” que lhes é cometido pelo art. 23, II, da Constituição Federal.

V - ADIs conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, d, da Lei 13.979/2020,



de maneira a estabelecer que: (A) a **vacinação compulsória** não significa vacinação forçada, por exigir sempre o consentimento do usuário, podendo, contudo, ser **implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares**, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, (iii) respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; (iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, e (v) sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e (B) tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.

32. Ainda, no tema de repercussão geral nº 1.103, a Corte decidiu em 17 de dezembro de 2020, pela fixação da seguinte tese: “É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (i) tenha sido incluída no Programa Nacional de Imunizações ou (ii) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei ou (iii) seja objeto de determinação da União, Estado, Distrito Federal ou Município, com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar.”

33. Assim, o ponto de partida para a questão discutida é que a vacinação compulsória - que não se confunde com a vacinação forçada - pode ser determinada a partir dos parâmetros estabelecidos nestes julgados.

34. Entende-se como indiscutível, no atual estágio no qual o enfrentamento à covid-19 se encontra no Brasil e no mundo, que há bases científicas sólidas acerca dos benefícios das vacinas já desenvolvidas e distribuídas à população pelo Plano de Imunização e que há



amplo esclarecimento sobre a necessidade de se vacinar - apesar da persistente desinformação promovida pelos próprios representantes do Governo Federal.

35. Maiores dúvidas poderiam surgir apenas da exigência de previsão legal das medidas indiretas. Entretanto, tais dúvidas são afastadas em uma simples análise das regras já existentes na CLT e dela decorrentes, como muito bem reconheceu o TRT-2 em decisão aqui já citada.

36. Nesse aspecto, a CLT prevê, em seu artigo 482, que “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] h) ato de indisciplina ou de insubordinação”, assim como que:

**Art. 157 - Cabe às empresas:**

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

**Art. 158 - Cabe aos empregados:**

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo [DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO].

**Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:**



a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

37. Note-se, portanto, que a CLT exige das empresas um dever de proteção aos trabalhadores, bem como a exigência de que estes contribuam com aquelas, considerando a recusa injustificada como ato faltoso, ou seja, poderá levar o trabalhador a sofrer punições dentro da proporcionalidade de suas condutas.

38. Com efeito, partindo desse cenário normativo, o *decisum* do TRT-2 consignou que “é dever do empregador oferecer aos seus empregados ambiente de trabalho salubre e seguro, nos termos da Lei, reprisando-se que no caso vertente, a reclamada comprovou a adoção das medidas necessárias e disponibilizou aos seus colaboradores informativos sobre a necessidade de minimizar os riscos de contágio, incluindo, por óbvio, a necessidade de aderir ao sistema de imunização”<sup>12</sup>.

39. A seu turno, o Ministério Público do Trabalho elaborou e divulgou guia técnico<sup>13</sup>, concluindo nos seguintes termos:

Diante do exposto, as consequências lógicas que defluem da Tese de Repercussão Geral n. 1.103 do Supremo Tribunal Federal, das normas pertinentes à saúde pública, da legislação trabalhista e da inclusão da(s) vacina(s) contra a COVID-19 PNOVC/MS e no Plano Nacional de Imunização (PNI) são:

I. "É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (i) tenha sido incluída no Programa Nacional de Imunizações ou (ii) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei ou (iii) seja objeto de determinação da União, Estado,

<sup>12</sup> Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/1000122-2420215020472.pdf>.

<sup>13</sup> [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudotecnico\\_vacinacaocovid19-4.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudotecnico_vacinacaocovid19-4.pdf)



Distrito Federal ou Município, com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar".

II. As empresas devem prever o risco biológico do SARS-CoV-2 no PPRA e a vacinação dentre as medidas a serem implementadas no PCMSO (NOTA TÉCNICA n. 20/2020 do GT COVID – 19 - <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-20-gt-covid-19-mptrevisao-11-12-2020-5.pdf> )

III. A vacina prevista no PCMSO deve ser autorizada pela Anvisa, ainda que para uso emergencial;

IV. A vacinação deve ser aplicada sem ônus financeiro para os trabalhadores;

**V. A vacinação é uma política pública de saúde coletiva que transcende os limites individuais e das meras relações particulares, sendo um direito-dever também para os trabalhadores, de forma que, uma vez observados os elementos delineados pelo STF, os princípios da informação e da dignidade da pessoa humana, entre outros, incumbe ao trabalhador colaborar com as políticas de contenção da pandemia da COVID-19, não podendo, salvo situações excepcionais e plenamente justificadas (v.g., alergia aos componentes da vacina, contraindicação médica, estado de gestação), opor-se ao dever de vacinação.**

VI. **A recusa injustificada do trabalhador em submeter-se à vacinação disponibilizada pelo empregador, em programa de vacinação previsto no PCMSO, observados os demais pressupostos legais, como o direito à informação, pode caracterizar ato faltoso e possibilitar a aplicação de sanções previstas na CLT ou em estatuto de servidores, dependendo da natureza jurídica do vínculo de trabalho;**

VII. A aplicação de eventual sanção por parte do empregador deve ser antecedida, se for o caso, de avaliação clínica, pelo médico do trabalho,

principalmente em relação ao estado de saúde do empregado, observados os registros em prontuário clínico individual, assegurados o sigilo do ato médico e o direito ao resguardo da intimidade e da vida privada do trabalhador;

VIII. Sendo clinicamente justificada a recusa, a empresa deverá adotar medidas de proteção do trabalhador, como a sua transferência para o trabalho não presencial, se possível, na forma da legislação, de modo a não prejudicar a imunização da coletividade de trabalhadores;

IX. Em não sendo possível o teletrabalho e sendo legítima a recusa, não existe fundamento técnico para caracterização do ato faltoso do trabalhador e a empresa deve adotar medidas de organização do trabalho, de proteção coletiva e de proteção individual (vide NOTAS TÉCNICAS do GT COVID – 19 - <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirusveja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>);

X. Diante da recusa, a princípio injustificada, deverá o empregador verificar as medidas para esclarecimento do trabalhador, fornecendo todas as informações necessárias para elucidação a respeito do procedimento de vacinação e das consequências jurídicas da recusa;

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

Todavia, é necessário que a empresa não utilize, como primeira medida para obter a anuência com a vacinação, a possibilidade de despedida por justa causa, pois existe um dever do empregador de ministrar aos



empregados informações sobre saúde e segurança do trabalho e sobre a aprovação da vacina pela Anvisa.

Ademais, há um dever de proporcionalidade na aplicação de penalidades, dentro do poder disciplinar do empregador, e de compreensão do contexto intelectual e psicológico do trabalhador em face das informações falsas (fake news) que têm circulado na sociedade.

Desse modo, se houver recusa do empregado à vacinação, a empresa não deve utilizar, de imediato a pena máxima ou qualquer outra penalidade, sem antes informar ao trabalhador a importância do ato de vacinação e as consequências da sua recusa, propiciando-lhe atendimento médico ou psicológico, com esclarecimentos sobre a vacina.

40. As conclusões do Ministério Público do Trabalho na interpretação das normas sobre o tema são perfeitas. A vacinação é necessária como medida não apenas de segurança individual do trabalhador, mas como medida de saúde coletiva, sendo um dever imposto ao empregador garantir a segurança de todos os que laboram em suas dependências.

41. Não há, contudo, que se falar em vacinação forçada ou demissão por justa causa como primeiro ato frente à recusa do funcionário em comprovar a sua vacinação ou se negar a fazê-lo. Muito pelo contrário, deve ser informado sobre as consequências de sua decisão, sobretudo pela desinformação lançada por agentes do próprio Governo Federal. A manutenção da recusa poderá levar, de forma proporcional, à demissão por justa causa, não pela exigência de vacinação em si mesma, mas por colocar em risco a coletividade dos demais trabalhadores. Se o Estado pode pretender a proteção de direitos fundamentais por meio da compulsoriedade da vacina por vias indiretas, também pode, sob a ótica da horizontalidade dos direitos fundamentais, o empregador.

42. As principais centrais sindicais, como CUT, Força Sindical, UGT, CTB, NCST, CSB, CSP-Conlutas, Intersindical e Central Pública do Servidor, concordam com o entendimento de



que a compulsoriedade da vacinação é fundamental para garantir um ambiente de trabalho com segurança sanitária e lançaram uma nota conjunta criticando a referida portaria:

“Nota das centrais sindicais: A vida é um direito acima de todos

Às vésperas do Dia de Finados, em 1º de novembro de 2021, quando mais de 600 mil famílias brasileiras sofrem pela perda precoce de entes queridos para o Covid-19, o Ministério do Trabalho e Previdência lança a Portaria MTP nº 620, retirando a obrigatoriedade de trabalhadores tomarem a vacina contra a Covid-19 e, assim, criando um ambiente de insegurança e desproteção sanitária.

Mais do que uma distorção do entendimento sobre as regras de convívio social, essa é a nova demonstração, por parte do governo, de total falta de sensibilidade e empatia.

O advento da vacina contra o coronavírus em tempo recorde foi uma conquista da humanidade que nos permite retomar a economia e um saudável convívio social.

Felizmente é tradição do povo brasileiro aderir a campanhas de vacinação e virar as costas para ideologias perversas que, através de informações falsas, disseminam o movimento antivacina. Ideologias que tem força em outros países e que o presidente Jair Bolsonaro, com sua costumeira postura antissocial, insiste em defender.

Esse governo que agora retira a obrigatoriedade de vacina e que contraditoriamente determina que as empresas façam testagem em massa nos trabalhadores, é o mesmo que jogou testes no lixo e que trata a Covid-19 como “gripezinha”. Sob o pretexto de privilegiar o direito individual a Portaria do MTE fere o direito constitucional de assegurar a saúde e segurança no ambiente do trabalho.

Ao contrário de uma ação autoritária, a obrigatoriedade da vacinação se baseia na responsabilidade de cada um com o coletivo, sendo, desta forma, uma ação democrática. Neste sentido, o TST e o ministério público do



Trabalho recomendam a obrigatoriedade da vacinação, o STF decidiu, em 17/12/2020, que a exigência do comprovante vacinal está prevista na Constituição e o Código Penal determina em seu art. Art. 132, pena de detenção de três meses a um ano a quem expõe a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente.

Defendemos a ampla cobertura vacinal, a necessidade de apresentar o comprovante de imunização para frequentar lugares públicos, inclusive no ambiente de trabalho, assim como a atenção aos protocolos de segurança e contenção da pandemia. Defendemos de forma intransigente a ratificação da convenção 158 da OIT que trata da proteção dos empregos contra as demissões arbitrárias!

Acima de qualquer outro, a vida é um direito a ser preservado para todas e todos!”<sup>14</sup>

43. Dentro desse panorama de violação direta ao texto constitucional, nada sobra do núcleo fundamental - ou do mínimo existencial - do direito fundamental à saúde, sobretudo no ambiente coletivo e laboral, no caso concreto - e, em última análise, do próprio direito fundamental à vida -, o que legitima a atuação jurisdicional para dar força cogente à determinação de que o Poder Executivo Federal simplesmente atue de forma eficiente para garantir a imunização da população brasileira - ou, no mínimo, que pare de boicotar ou atrapalhar boas iniciativas com esse intento.

44. Partindo desse paradigma de que não há caminho republicano senão aquele trilhado pela ciência, sabe-se que a Constituição Federal, logo em seu primeiro artigo, estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado brasileiro. Para dar densidade a esse postulado de quase todos os Estados modernos - que colocam o humano como centro do ordenamento jurídico -, a Constituição também descreve, no seu extenso rol

---

<sup>14</sup> Disponível em : <https://www.poder360.com.br/brasil/centrais-sindicais-sao-contra-portaria-que-proibe-demissao-de-nao-vacinados/>. Acesso em 3 de novembro de 2021.



de direitos fundamentais, o direito à saúde e à vida. Aquele geralmente é associado a uma contraprestação positiva que visa, em última medida, atender a este.

45. Nessa esteira, é de se questionar, de plano: o que sobra do núcleo fundamental do direito social à saúde se o próprio mandatário primeiro do Governo Federal, juntamente com seus auxiliares mais diretos, parece brincar com a saúde da população brasileira, ao pretender impedir a boa iniciativa de levar ao aumento da taxa de imunização dos brasileiros pela compulsoriedade indireta da vacinação? Com a devida vênia, Excelência, parece que nada. Ou seja, o Estado está afastando por completo o direito à saúde da população do Brasil por questões de convicção meramente pessoal e, diga-se, irracional.

46. O Congresso Nacional vem atuando de forma correta, dando todos os subsídios necessários para o Poder Executivo enfrentar a pandemia. O Supremo Tribunal Federal, da mesma forma, já deu inúmeras demonstrações de que o negacionismo não será aceito, que a ciência deve ser observada e que é dever de todos os entes federados atuar em defesa da vida e da saúde da população.

47. Noutro giro, sabe-se que a Constituição Federal dispensou tratamento privilegiado ao **direito à saúde**. Além de se tratar de verdadeiro direito fundamental social, também se trata de um dever comum atribuído à União, aos Estados e aos Municípios (art. 23, II; e art. 30, VII), inclusive, quanto àqueles, como competência legislativa concorrente (art. 24, XII).

48. Por sua vez, o art. 196 esclarece que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Com a devida vênia, as políticas empregadas pelo Governo Federal ao longo de toda a pandemia, incluindo a ora impugnada, parecem ir na contramão do mandamento constitucional, pois redundam, em verdade, no agravamento dos riscos de doença pelo coronavírus.



49. Partindo disso, a melhor solução para o problema realmente parece ser que, na ação errática do Poder Executivo Federal, omissiva ou comissiva, como no presente caso - o que infelizmente parece estar sendo a realidade dos últimos meses -, os demais Poderes da República e os demais entes federados assumam esse encargo, a fim de garantir a mais ampla e irrestrita vacinação para todos os brasileiros elegíveis à imunização, mesmo que por vias indiretas de compulsoriedade.

50. Nesse sentido, é clara a violação ao mais basilar direito difuso de todos: o de simplesmente sobreviver, com proteção à vida e promoção de saúde. Todos os brasileiros têm, sim, o direito de ver sua saúde e sua vida protegidas pelo Poder Público! Partindo disso, é fato que esses atos inconstitucionais devem ser superados por este nobre Juízo, para que a população não sofra com lacunas de vacinação, por critérios meramente pessoais e autofágicos. Afinal, quando a opção pela ausência de uma das únicas prevenções possíveis é deliberadamente imposta ou autorizada pela autoridade máxima do Brasil e ceifa a vida de um único cidadão, não há mais motivos para acreditar no Estado.

51. Para arrematar, é forçoso que se faça um último exercício sobre o problema aqui posto, à luz do **princípio da proporcionalidade**, na medida em que a questão parece indicar para uma aparente colisão entre direitos fundamentais: de um lado, a pretensa liberdade individual de não se vacinar; de outro, o direito da coletividade de não se expor indevidamente a doenças contagiosas (vida, saúde, integridade física, etc.). No centro da discussão, há a compulsoriedade da vacinação.

52. No tocante ao critério da *adequação*, é preciso que se diga que, sim, a vacinação compulsória por meios indiretos é, sim, adequada para a proteção da saúde coletiva. Afinal, todas as vacinas, dentro de uma perspectiva individual, são altamente eficazes para a proteção de casos graves da infecção por coronavírus e, dentro de uma perspectiva coletiva, mesmo a mais ineficaz vacina é, ainda assim, suficientemente eficaz para a proteção contra qualquer tipo de contaminação. Ou seja, é fato científico que a interação entre duas pessoas vacinadas tem muito menos probabilidade de resultar em contaminação do que aquela



entre duas pessoas não vacinadas. No ambiente de trabalho, tal espécie de constatação é ainda mais importante, porque infecções levam a prejuízos sanitários e humanos de toda ordem, além de eventual prejuízo financeiro.

53. Quanto a esse possível prejuízo financeiro, é de se ressaltar que a vacinação, do ponto de vista do empregador, é o meio mais eficaz para conter surtos de covid-19 no ambiente laboral, sem majoração de seus custos. Com efeito, há que se destacar, em especial, o custo financeiro a ser arcado pelo empregador, mesmo em um cenário de retomada econômica após um sofrido período de arrocho econômico-financeiro, com afastamentos do trabalho daqueles empregados que contraírem covid-19, além do valor a ser despendido com a política de testagem que tenta instituir o art. 3º da Portaria em tela, como alternativa à comprovação de vacinação, a ser custeada também pelo empresário.

54. Ou seja, sem a vacinação integral de sua equipe de funcionários, o empregador pode precisar arcar com inúmeros ônus financeiros - com todos os efeitos daí decorrentes: redução de salários ou aumento de custos para o consumidor final, por exemplo - não pretendidos ou previstos. Assim, a vacina, além de ser a opção mais segura do ponto de vista sanitário, é, também, a opção *mais barata* para todo o sistema produtivo nacional, o que remonta ao próprio critério da menor onerosidade do método de resguardar o direito (princípio da necessidade).

55. Quanto ao critério da *necessidade*, é de se dizer que a vacina compulsória vem sendo entendida no mundo inteiro - cite-se o exemplo de Nova York<sup>15</sup>, a capital mundial das *liberdades individuais a qualquer custo* - como o mecanismo menos *drástico* para a proteção da saúde coletiva. Dentro do panorama constitucional brasileiro, seria inviável, efetivamente, pensar em uma vacinação obrigatória via coerção física - como já muito bem concluiu essa Eg. Corte.

---

<sup>15</sup>

Disponível

em:

<https://g1.globo.com/mundo/noticia/2021/11/02/em-nova-york-vacina-passa-a-ser-obrigatoria-para-policiais-de-35-mil-agentes-34-foram-tirados-das-ruas.ghtml>.



56. Contudo, a compulsoriedade via meios indiretos - proibição de acesso a determinados lugares, inclusive empregos - é altamente eficaz para a proteção da saúde coletiva e minimamente invasiva do ponto de vista do indivíduo que não pretende se vacinar. Ora, se a pessoa não se vacina, o mínimo que se espera é que aceite não transitar em determinados locais, ou se estará beneficiando *a própria torpeza*.

57. Assim, de modo bastante objetivo, a vacinação compulsória por meios indiretos é o modo menos aviltante às liberdades individuais - dentro das opções disponíveis no *cardápio* do âmbito de proteção do direito: eventual ameaça de prisão, eventual condução coercitiva ao posto de saúde, etc. - de se proteger a saúde coletiva diante de uma pandemia que já vitimou mais de 600.000 pessoas no país.

58. Por fim, a medida é, também, *proporcional no estrito sentido do termo*, já que há, sim, uma proporção adequada entre os meios utilizados e os fins desejados, sem excessos ou insuficiências. Vemos, no Brasil, apesar da boa cobertura vacinal com a primeira dose (cerca de 72,5% da população brasileira), um avanço lento da imunização. Com efeito, nos últimos 30 dias, passamos de 147 para cerca de 154 milhões de vacinados com a primeira dose. Considerando que a população brasileira é da ordem de 212 milhões de habitantes e que cerca de 35 milhões de brasileiros têm menos de 12 anos - ou seja, não são elegíveis à imunização até o momento -, é de se concluir que pouco mais de 11% da população vacinável no Brasil ainda não se vacinou<sup>16</sup>.

59. Em alguma medida, tais dados se devem à ineficiência da cobertura vacinal em regiões mais distantes dos centros urbanos ou mais carentes. Contudo, a maior parte dessa taxa é certamente composta de pessoas que deliberadamente escolheram não se vacinar, muitas por reflexo das atitudes do Presidente da República. Cerca de 20 milhões de pessoas que optaram por não tomar a vacina, cuja segurança e eficácia estão devidamente comprovadas.

---

<sup>16</sup> Disponível em: <https://arte.folha.uol.com.br/ciencia/2021/veja-como-esta-a-vacinacao/brasil/>.



60. Dentro da dinâmica da proporcionalidade em estrito sentido, é preciso que se reconheça que as exigências indiretas de vacina compulsória - aí incluídas aquelas atinentes à relação de emprego - são, sim, medidas altamente eficazes para aumentar a taxa de vacinação. 11% da população não podem, infelizmente, colocar os outros 89% sob o risco de desenvolvimento de novas cepas/variantes<sup>17</sup>. Trocar o benefício da ampla maioria da população por um privilégio dado a uma restrita minoria é, com a devida vênia, inverter a lógica sistêmica do primado republicano de proteção ao interesse público e coletivo.

61. Por fim, um esclarecimento adicional se faz necessário: a Portaria impede os empregadores de exigirem a vacinação de seus empregados. Contudo, **a inexistência da Portaria - cenário prévio ao qual se pretende retornar com a presente Arguição - não implica dizer que os empregadores são obrigados a exigir a vacinação de seus empregados, mas tão somente autorizados a isso**. Ou seja, exigirá a vacinação, com as consequências decorrentes da sua falta, o empregador que assim entender pertinente. Certamente não serão todos, mas apenas alguns. Tolher a liberdade de conformação das relações de trabalho desses empregadores mais alinhados à boa ciência para a manutenção da saúde coletiva de seu ambiente laboral é, dada a horizontalidade dos direitos fundamentais, como já se disse, incompatível com a Constituição.

62. É, assim, diante desse cenário de massiva incompatibilidade da norma impugnada com preceitos fundamentais da Constituição Federal que se propõe a presente Arguição, cujo intento último é o de proteção coletiva de todos os brasileiros, dando guarida, *in casu*, à compulsoriedade da vacinação contra o coronavírus por vias indiretas, inclusive no âmbito de relações de emprego, dada a horizontalidade dos direitos fundamentais.

#### **IV. DA NECESSIDADE DE CONCESSÃO DE TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA**

---

<sup>17</sup> Cabe destacar que a lentidão na vacinação e a recusa de parcela da população em se imunizar favorecem o surgimento de novas variantes do vírus Sars-Cov-2, que podem ter maior grau de transmissibilidade, mortalidade e, eventualmente, até resistência a alguma das vacinas disponíveis no país. Coloca-se em risco, portanto, toda a política nacional de imunização e a proteção individual e coletiva dos cidadãos brasileiros, em puro benefício de supostas liberdades individuais.



63. Para além de todos os fundamentos já aqui delineados, também é sucintamente preciso demonstrar que estão presentes os pressupostos para a concessão da medida liminar ora postulada, nos termos do art. 5º, da Lei nº 9.882/99.

64. Por um lado, o *fumus boni juris* está amplamente configurado, diante de todas as razões acima expostas, as quais evidenciam que o Governo Federal ainda vem seguindo sua cartilha de como boicotar o bom enfrentamento e o controle da pandemia de Covid-19 no Brasil. Com efeito, a Portaria ora impugnada é manifestamente incompatível com preceitos fundamentais da Constituição Federal.

65. Como já se enunciou, no caso concreto, há evidente violação aos preceitos fundamentais do direito social à saúde (art. 6º e art. 196), especialmente em sua modalidade atinente aos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII). Afinal, é preciso que se encare a vacinação contra doença altamente contagiosa e infecciosa como uma medida de saúde coletiva, e não puramente de saúde individual. Isso é, uma pessoa que, no afã do exercício de sua pretensa máxima liberdade - a de não se vacinar - não está pondo em risco apenas a sua saúde, mas a de todos a seu redor, na medida em que, cientificamente, as vacinas hoje disponíveis contra a doença são principalmente responsivas a evitar casos graves da doença, e não propriamente a infecção leve em si.

66. Se essa constatação já é grave sob o panorama geral, mais ainda no ambiente empregatício. Com efeito, o empregador tem o legítimo direito de pretender que todos os seus empregados estejam sadios e imunes contra a doença, no seu interesse de não ver um surto de coronavírus entre seus funcionários. Da mesma forma, todos os empregados, colegas daquele que não pretende se vacinar, têm o legítimo direito de não serem indevidamente expostos ao coronavírus durante seu horário de trabalho.

67. Ou seja, sob o suposto argumento de se proteger a liberdade individual daquele que não pretende se vacinar, macula-se a liberdade individual de um sem número de pessoas que não gostariam de se expor ao vírus. Sob o panorama da proporcionalidade do aparente



conflito de direitos fundamentais - liberdade individual e saúde coletiva -, parece bastante claro que, sob a ótica da *necessidade*, é muito mais vantajoso limitar o pretense âmbito de proteção dessa liberdade individual - de não se vacinar - em prol da proteção da saúde coletiva.

68. Além disso, e sob o aspecto formal, é necessário observar que a Portaria ora impugnada desbordou dos limites do poder regulamentar, razão por que também implica violação ao princípio da legalidade (art. 5º, II). Com efeito, medidas legislativas que versam sobre a prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, revestem-se da roupagem formal de lei em sentido estrito - tal qual a Lei nº 9.029/1995 -, e não como Portaria, ato notadamente infralegal.

69. Dessa forma, impedir que um empregador pretenda proteger a saúde coletiva de seu ambiente empregatício por meio da vacinação compulsória, via meios indiretos, de seus empregados é claramente afrontoso à dinâmica da legalidade, sobretudo quando se coloca em perspectiva a horizontalidade dos direitos fundamentais - ou seja, o empregador tem, sim, o direito/dever de prover um ambiente de trabalho salubre e, na medida do possível, livre de contaminação a seus empregados.

70. O *periculum in mora*, por seu turno, consubstancia-se nas graves consequências advindas da vigência imediata da Portaria. No limite, o que fazer com aqueles empregados que já foram despedidos por justa causa em razão da não vacinação? E se a despedida chegou a ser chancelada pela Justiça do Trabalho? Em uma situação mais contemporânea: qual a medida probatória de que a pessoa não foi admitida ao emprego devido à inexistência do comprovante de vacinação? Ou ainda: como pode o empregador, via meios indiretos, levar todos seus funcionários à imunização? E o que acontece em entes federados que adotaram o chamado *passaporte da vacinação*? Nesses casos, se o consumidor precisa comprovar a vacinação para adentrar em um *shopping*, por exemplo, por que não pode o empregador exigir que seu funcionário também esteja vacinado?



71. Como se vê, há uma profusão de desdobramentos de um simples texto normativo, aptos a criar um enorme contencioso derivado, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho. Dessa forma, é essencial que essa Eg. Corte, fazendo a boa aplicação do princípio da subsidiariedade ínsito à ADPF, promova a pacificação da controvérsia constitucional uma vez mais, reafirmando a compatibilidade de medidas indiretas de compulsoriedade da vacinação contra o coronavírus - inclusive por meio de eventuais efeitos nas relações de trabalho.

72. É preciso, assim, agir com rapidez, para impedir que se consume tamanha afronta à Constituição e ao ordenamento jurídico brasileiro. Se o Governo Federal segue em sua linha de desacreditar a ciência e as medidas de combate ao coronavírus, é preciso que os demais Poderes da República tragam *o trem de volta ao trilho*, afirmando e reafirmando, na medida do necessário, que os direitos fundamentais devem ser levados a sério.

73. Nesse cenário de extrema urgência e perigo de gravíssima lesão, a Arguente postula a concessão da medida liminar pelo Relator, *ad referendum* do Tribunal Pleno, como faculta o art. 5º, § 1º, da Lei nº 9.882/99, para que declare a incompatibilidade, com preceitos fundamentais da Constituição Federal, dos §§ 1º e 2º do art. 1º e do *caput* do art. 3º da Portaria MTP nº 620, de 1º de novembro de 2021, especialmente no ponto em que versam sobre “comprovante de vacinação” ou “certificado de vacinação”, sobretudo quanto à vacina contra o Coronavírus, mantendo-se híidas todas as eventuais despedidas ou não admissões efetuadas até o momento em razão da não vacinação do empregado ou do aspirante ao emprego.

## V. DOS PEDIDOS

74. Com base nas razões já expostas, que evidenciam a relevância do interesse público a ser tutelado na presente Arguição e os fatos elementos de risco concretamente presentes para o exercício de direitos fundamentais, requer-se:

- a) **Recebimento** e processamento da presente ADPF;



- b) **Liminarmente**, que se declare a incompatibilidade, com preceitos fundamentais da Constituição Federal, dos §§ 1º e 2º do art. 1º e do *caput* do art. 3º da Portaria MTP nº 620, de 1º de novembro de 2021, especialmente no ponto em que versam sobre “comprovante de vacinação” ou “certificado de vacinação”, sobretudo quanto à vacina contra o Coronavírus;
- c) Sejam colhidas as informações do Poder Executivo Federal e ouvidos, sucessivamente, o Advogado-Geral da União e o Procurador-Geral da República;
- d) **No mérito**, a confirmação dos pedidos liminares e a declaração definitiva da incompatibilidade, com preceitos fundamentais da Constituição Federal, dos §§ 1º e 2º do art. 1º da Portaria MTP nº 620, de 1º de novembro de 2021, especialmente no ponto em que versam sobre “comprovante de vacinação” ou “certificado de vacinação”, sobretudo quanto à vacina contra o Coronavírus.

Termos em que,

Pede e espera deferimento.

Brasília, 03 de novembro de 2021.

**BRUNO LUNARDI GONÇALVES**

OAB/DF nº 62.880

**CÁSSIO DOS SANTOS ARAUJO**

OAB/DF nº 54.492



**ANA CRISTINA BARROS**

OAB/DF nº 30.636

**ALLAN DEL CISTIA MELLO**

OAB/DF nº 68.789

**FLÁVIA CALADO**

OAB/AP nº 3.864

**FABIO GOMES DE SOUSA**

Acadêmico de Direito

### **SUMÁRIO DE DOCUMENTOS**

DOC 1 - Certidão da Comissão Executiva da Rede;

DOC 2 - Estatuto Partidário;

DOC 3 - Instrumento de mandato da Rede; e

DOC 4 - Cópia da Portaria MTP nº 620, de 1º de novembro de 2021.