

PODER DIRETIVO: VACINAÇÃO OBRIGATÓRIA X JUSTA CAUSA

DIRECTIVE POWER: MANDATORY VACCINATION X JUST CAUSE

Isabela Freitas de Andrade¹

Ícaro de Souza Duarte²

RESUMO: O presente trabalho pretende abordar questões pertinentes ao direito do trabalho, no que diz respeito às questões de relações laborais em tempos de pandemia, o poder diretivo do empregador em virtude da possibilidade de vacinação obrigatória por parte do empregado e seu possível afastamento laboral por justa causa. Desta forma cabe questionar se o empregado não vacinado estaria colocando em risco a saúde dos demais trabalhadores e, portanto, seria mais que um direito, seria um dever do empregador o afastamento daquele indivíduo para preservar o ambiente de trabalho? O trabalho tem como objetivo geral de: analisar quais os fatores que determinam a questão da vacinação forçada, verificando a dispensa por justa causa no caso da recusa pelo empregado. Para a realização da pesquisa, foi utilizada uma revisão bibliográfica. Nesse sentido, se recorreu a publicações de bases de dados eletrônicas, a citar: Scielo e Google Acadêmico. Foi realizado um levantamento e análise em materiais bibliográficos como: artigos, revistas, livros e documentos oficiais.

2902

Palavras-chave: Poder Diretivo. Justa causa. Vacinação. Pandemia.

ABSTRACT: The present work intends to address issues relevant to labor law, with regard to labor relations issues in times of a pandemic, the directive power of the employer due to the possibility of mandatory vaccination by the employee and his possible absence from work for just cause. . In this way, it is worth questioning whether the unvaccinated employee would be putting the health of other workers at risk and, therefore, would it be more than a right, would it be a duty of the employer to remove that individual to preserve the work environment? The work has the general objective of: analyzing which factors determine the issue of forced vaccination, verifying the dismissal for just cause in case of refusal by the employee. To carry out the research, a literature review was used. In this sense, publications from electronic databases were used, namely: Scielo and Google Scholar. A survey and analysis of bibliographic materials such as articles, magazines, books and official documents was carried out.

Keywords: Directive Power. Just cause. Vaccination. Pandemic.

¹Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia. E-mail: freitas.isabelaa@gmail.com.

² Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia. E-mail: icaro_duarte@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

A vacinação é considerada uma das formas mais eficazes de prevenção de doenças, pois é um método capaz de gerar imunidade contra elas. Aliás, a vacinação é o marco da saúde que mais salvou vidas ao longo da história da humanidade. A Organização Mundial da Saúde (OMS) afirmou repetidamente que a imunização reduz em muito as doenças, incapacidades, mortes e desigualdades em todo o mundo. Sua eficácia pode ser constatada na erradicação da varíola e na restrição de múltiplas doenças, como poliomielite, sarampo, rubéola e tétano, estimando-se que as vacinas previnam atualmente de dois a três milhões de mortes por ano.

Por sua vez, destaca-se a ideia de “imunidade de rebanho”, segundo a qual se exige que uma proporção suficiente da população, geralmente grande parte dela, seja vacinada, para proteger aqueles que não podem fazê-lo. Em outras palavras, a eficácia na prevenção de doenças depende da taxa de cobertura das vacinas. E enquanto os procedimentos médicos realizados em uma pessoa geralmente estão relacionados apenas a essa pessoa em particular, a imunidade de rebanho é o elemento essencial para que a vacinação não afete apenas o interesse individual, mas também de terceiros e da população em geral. Assim, embora comprometa uma decisão individual, a vacinação afetará o direito à saúde dos demais.

Ao nível da segurança e saúde no trabalho, as relações laborais também tiveram manifestações, uma vez que, com base no princípio da proteção, o Estado tem vindo a decretar diversas medidas laborais que devem ser cumpridas no local de trabalho, como a obrigação de implementar o Plano de Vigilância, Controle e Prevenção contra o COVID-19 para poder operar presencialmente e no qual são estabelecidas diretrizes básicas que as empresas devem implementar para evitar a propagação do COVID-19.

O presente trabalho tem como objetivo geral de: analisar quais são os fatores que determinam a questão da vacinação forçada, verificando a dispensa por justa causa no caso da recusa pelo empregado, tendo em vista, a decisão tomada pelo Supremo Tribunal Federal em dezembro de 2020, que passou a ter certos entendimentos sobre os critérios para a obrigatoriedade da imunização, determinando compulsoriedade da vacina

implementada de forma indireta com restrição a certas atividades, sempre a partir de previsões legais ou dela decorrentes.

Traz também como objetivos específicos de: Delimitar sobre o Direito ao trabalho e o princípio da legalidade em paralelo a problemática da vacinação compulsória, Verificar aspectos básicos que levou o Supremo Tribunal Federal a fixar a tese onde definiu a vacinação obrigatória, quando do julgamento das ADIs (Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.586 e 6.587) e do ARE 1.267.879 (Recurso extraordinário com agravo); Analisar a possibilidade do empregador através do exercício do poder diretivo exigir vacinação dos empregados e as consequências advindas de uma recusa injustificada e Avaliar o conflito entre liberdades individuais e o direito coletivo à saúde.

Desta forma cabe questionar se o empregado não vacinado estaria colocando em risco a saúde dos demais trabalhadores e, portanto, seria mais que um direito, seria um dever do empregador o afastamento daquele indivíduo para preservar o ambiente de trabalho?

Essas questões serão analisadas no âmbito da relação de trabalho, para isso nos concentraremos em estudar os conceitos legais e direitos fundamentais que estão envolvidos, tais como: direitos humanos trabalhistas e sua relação com a segurança e saúde no trabalho, direitos que sustentam o dever de prevenção e sua regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro, a vacinação como medida preventiva contra a propagação do COVID-19, o poder de direção do empregador, o dever de obediência e o direito de resistência dos trabalhadores e sua aplicação em certos conflitos situações.

A presente pesquisa se justifica pela possibilidade de abordar uma tese fixada pelo STF onde define a possibilidade de vacinação obrigatória e aplicação da justa causa pelo empregador através do exercício do poder diretivo a empregados que se recusem a tomar a vacina. Nesse sentido, a proposta é fazer uma reflexão acerca desta problemática, delimitar elementos imprescindíveis e evidenciar consequências no caso da não vacinação.

Para a realização desta pesquisa, foi utilizada uma revisão bibliográfica para cumprir o objetivo de abordar a questão da vacinação e as relações de trabalho. Nesse sentido, foi necessário recorrer a estudos identificados em mapeamento sistemático da literatura anterior, que incluiu publicações das bases de dados eletrônicas, a citar a Scielo e

Google Acadêmico. Foi realizado um levantamento e análise em materiais bibliográficos como: artigos, revistas, livros e documentos oficiais.

Desta forma, o trabalho aborda num primeiro momento os aspectos atuais que determinam as vacinas da covid-19, bem como o processo de vacinação no país. Posteriormente se tem a saúde e segurança do trabalho como direito inerente ao trabalhador para preservação de sua vida, integridade física, e liberdade. Por fim, se evidencia os conceitos de poder diretivo que é destinado ao empregador, em função das hipóteses de demissão por justa causa quanto a recusa da vacina pelo trabalhador, e considerações finais.

2 ASPECTOS GERAIS SOBRE A VACINAÇÃO

A OMS define a vacinação como “uma forma simples, segura e eficaz de nos protegermos contra doenças nocivas antes de entrarmos em contato com elas”. Segundo essa organização, é um método para ativar as defesas do organismo contra doenças infecciosas, melhorando assim a resistência do sistema imunológico. O objetivo de uma vacina é que o sistema imunológico crie anticorpos depois de administrada, emulando um contágio da doença que se busca prevenir. A introdução de microrganismos modificados para que não sejam prejudiciais aos seres humanos garante que não surjam riscos subsequentes à saúde (PÔRTO; PONTE, 2003).

2905

A pandemia gerada pelo vírus que causa o COVID-19 iniciou uma crise sanitária, econômica e social sem precedentes em nosso país. Crise a que as relações trabalhistas não ficaram alheias, pois foram afetadas em todos os seus aspectos, desde mudanças na forma de prestação de serviços até o grande número de demissões realizadas (RESENDE; ALVES, 2020).

Atualmente, em nosso país a aplicação de vacinas é voluntária e não obrigatória, hoje apenas a segunda dose vacinal completa é exigida para determinadas atividades como shows, uso de transporte público, ingressos de cinema, entre outros, também a nível laboral, foi recentemente publicada a obrigatoriedade de as empresas só poderem operar presencialmente se os seus trabalhadores tiverem a dose completa de vacinação (RESENDE; ALVES, 2020).

À medida que a economia recomeçou e os trabalhadores retornaram às suas atividades, os empregadores enfrentam o desafio de evitar o risco de infecção pelo coronavírus. Os surtos detectados em diferentes setores e o número crescente de incapacidades temporárias para o trabalho mostraram o risco que os trabalhadores em vias de reintegração enfrentaram e estão enfrentando.

A vacinação sempre foi uma questão que vai muito além do campo da saúde. É uma disciplina na qual os dilemas éticos e as normas legais são apreciadas. Além disso, desde a proclamação da pandemia em nível global, esses aspectos ganharam maior relevância em nível político. Dito isso, se considera pertinente avaliar as principais questões ético-legais que a vacinação apresenta sob a ótica do direito fundamental do trabalhador.

2.1 Vacinas da covid

Em dezembro de 2019, as autoridades de saúde de Wuhan, capital da província de Hubei, na China, relataram uma doença contagiosa causando pneumonia grave e morte. Imediatamente o número de casos aumentou drasticamente e se espalhou pela China e pelo mundo. A doença foi causada por um coronavírus, hoje conhecido como SARS-CoV-2, muito semelhante aos causados por outros coronavírus zoonóticos, como o SARS-CoV que surgiu em 2002 (SENHORAS, 2020).

A infecção por SARS-CoV-2 (doravante COVID-19) causa uma ampla gama de sintomas que aparecem em torno de cinco dias de incubação. Os sintomas e sua gravidade dependerão da idade do paciente e de doenças anteriores. Os sintomas mais comuns são febre, tosse e fadiga. Outros sintomas incluem produção de escarro, dores de cabeça, hemoptise e diarreia. Nos casos mais graves, as análises de tomografia computadorizada revelam pneumonia com alterações anormais de RNAemia, síndrome do estresse respiratório agudo, lesões cardíacas agudas e aumento de opacidades em vidro fosco ao redor dos bronquíolos, podendo levar à morte do paciente (SENHORAS, 2020).

Segundo Souza e Buss (2021) as vacinas têm se mostrado medicamentos muito eficazes para o controle de doenças infecciosas. São especialmente úteis contra doenças desse tipo que apresentam alta morbidade e/ou mortalidade e cujo agente responsável tem alta capacidade de transmissão. Por esta razão, desde o início do aparecimento do vírus

SARS-CoV-2 em humanos, se procurou desenvolver, o mais rapidamente possível, vacinas seguras e eficazes contra a doença.

Para Hott (2022) quando ainda sofríamos os efeitos da pandemia do COVID-19, os principais laboratórios entraram em uma corrida para encontrar uma vacina eficaz contra ela. Uma vacina capaz de gerar imunidade é a única ferramenta que pode impedir a propagação de um vírus. Países com maior proporção de sua população vacinada contra o coronavírus têm taxas de mortalidade mais baixas pela doença. As taxas de hospitalização e internação em UTI também são menores. Para manter e aumentar a confiança na vacina, é necessário monitorar sua eficácia clínica por meio de estudos soroepidemiológicos e avaliação epidemiológica em campo.

Nos meses desde que a covid foi identificada, o enorme esforço internacional para desenvolver a vacina contra a doença permitiu a geração de inúmeras vacinas em diferentes estágios de desenvolvimento, conforme indicado pela OMS. As vacinas mais utilizadas até agora não são perfeitas. É preciso continuar pesquisando para conseguir vacinas que induzam imunidade duradoura, pois as atuais não cortam a cadeia de infecção e podem desencadear mutações (SOUZA; BUSS, 2021).

2907

Segundo Domingues (2021) as medidas coercitivas para obrigar a vacinação, falta de transparência nos processos de aprovação e distribuição da vacina e triunfalismo político e informacional não ajudam a reforçar a confiança na vacinação, ao contrário, é estimulada pela avaliação de eficácia, tanto para verificar se o modelo de doença observado é compatível com o uso correto de vacinas que se presume serem altamente eficazes e avaliar os critérios táticos do programa e os métodos de gestão e administração do mesmo.

As vacinas contra a COVID são entendidas como mais uma ferramenta disponível para combater a pandemia, sem que a sua aplicação implique inicialmente uma flexibilização geral das medidas preventivas. As vacinas, juntamente com a promoção de medidas preventivas, controle de casos e rastreamento de contatos, e atenção à saúde, tanto na atenção primária quanto nos hospitais, foram a ainda são os 4 instrumentos básicos para o controle da pandemia. Em todos eles, os profissionais de saúde desempenharam e estão desempenhando um papel prioritário e fundamental (DOMINGUES, 2021).

De outra, cabe dizer que os objetivos básicos dos programas de vacinação e das vacinas disponíveis nos países pela COVID são basicamente: • Redução da gravidade e

mortalidade geral causada por doença (devido alta taxa de contaminação); • Redução da pressão sobre os sistemas de saúde (que estavam todos em colapso); • Reabertura da sociedade (a nível social, político e econômico e cultural).; • Eliminação da doença (de forma gradativa, por assim dizer) (HOTT, 2022).

3 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL/ SOCIAL DO TRABALHADOR

As relações laborais implicam uma interação entre os direitos e obrigações dos trabalhadores e do empregador, e o contexto atual que vivemos devido ao COVID-19 não tem sido alheio a isso, por isso, pois ainda temos que lidar com os contágios que são causados por este vírus, o empregador, em cumprimento do dever de prevenção, deve implementar medidas que garantam a saúde dos seus trabalhadores e um local de trabalho digno (ALVES; DELDUQUE, 2020).

Assim a Constituição federal de 1988 no seu Título VIII e seção II, no que diz respeito a saúde, o art. 196 salienta 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 (BRASIL, 1988, p.196)

2908

É nesta linha que muitas vezes ocorrerem conflitos entre as partes, pois poderão ocorrer casos em que os trabalhadores não concordem com o cumprimento das referidas medidas, fazendo uso do seu direito de resistência, antes do qual terá de realizar uma ponderação de direitos para procurar dar soluções aos referidos conflitos, por isso hoje muito analisa em quesito de ordenamento jurídico o que são os direitos fundamentais, o seu conteúdo e como justificam a aplicação do dever do empregador de prevenção (ALVES; DELDUQUE, 2020).

Da mesma forma, é conflituante a regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro e sua aplicação em relação ao COVID-19, bem como quais as medidas que podem ser tomadas preventivamente no ambiente de trabalho para lidar com a disseminação do COVID-19, parando especificamente na vacinação como medida preventiva ditada pelo Estado para todos os cidadãos e sua regulamentação vigente no Brasil (ALVES; DELDUQUE, 2020).

Para entender o que são os direitos humanos trabalhistas, devemos primeiro definir o que se entende por direitos humanos, nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948, p.01) promulgada pelas Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, inicia em seu artigo 1º com a seguinte frase: “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”.

Os direitos que presentes na Constituição são reconhecidos como direitos fundamentais, que podem ser de natureza social, econômica, política e também trabalhista. São estes últimos que se relacionam com a esfera laboral, pelo que se tem, por exemplo, o direito à liberdade de trabalho, proteção contra o desemprego, igualdade de remuneração, direito a condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias, jornada máxima de trabalho, descanso semanal, direito ao trabalho em condições seguras, entre outros (SILVA, 2006).

É importante frisar nos direitos que podem ser específicos e não específicos. São categorizados como não específicos aqueles que não estão estabelecidos nos ordenamentos jurídicos trabalhistas e são normas tão subjetivas e inerentes à própria pessoa, que a regem em todos os atos de sua vida sem a necessidade de que sejam categorizadas nos ordenamentos jurídicos de cada ramo em particular. Quanto aos específicos, são aqueles direitos humanos que estão contidos nos ordenamentos jurídicos do direito interno do trabalho (SILVA, 2006). A citar, pode-se especificar os direitos humanos inerentes ao setor trabalhista como:

3.1 Direito a Vida

A OIT na agenda 2030 de Trabalho Decente e Desenvolvimento Sustentável enfatiza em um de seus pontos de trabalho a segurança e saúde no local de trabalho, estabelecendo como um de seus propósitos proteger os direitos trabalhistas e promover um ambiente de trabalho seguro para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes e os trabalhadores precários (RESENDE; ALVES, 2020).

Em outras palavras, não se pode falar em direito ao trabalho decente sem respeitar a segurança e saúde ocupacional, e para isso é importante que empregadores e trabalhadores conheçam seus direitos e responsabilidades. Assim temos que parte destas

responsabilidades do empregador é cumprir os deveres de prevenção que garantam um ambiente de trabalho digno e com as condições ótimas para o desempenho das funções dos trabalhadores. O direito ao trabalho decente busca garantir que o direito à vida e o direito à saúde dos trabalhadores sejam respeitados no ambiente de trabalho (RESENDE; ALVES, 2020).

O direito à vida foi reconhecido em vários instrumentos internacionais, assim temos que o artigo 3º da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabeleceu expressamente que “todo homem tem direito à vida, à liberdade e à segurança de sua pessoa”. Da mesma forma, o n.º 1 do artigo 6.º do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos prevê que “o direito à vida é inerente à pessoa humana. Este direito será protegido por lei”. Por sua vez, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1969, p.3) em seus artigos 4. e 5, Direito à Vida contemplou o seguinte: “Toda pessoa tem direito a que sua vida seja respeitada. Este direito será protegido por lei e, em geral, desde o momento da concepção. Ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente”.

Seguindo a mesma linha de raciocínio a Constituição Federal (1988) em seu Título II no que diz respeito aos direitos e garantias fundamentais, o artigo 5º caput, preza o seguinte: “Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 1988, p.13). Seguindo pelos termos:

- I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
- II–ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;
- III–ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;
- IV–é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;
- V–é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
- VI–é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;
- VII–é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;
- VIII–ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei[...] (BRASIL, 1988, p.13).

Nesse sentido, o Estado deve promulgar medidas legislativas que busquem cumprir o propósito de garantir a vida de todos os cidadãos e as relações de trabalho não lhe são alheias, pois tanto essas medidas promulgadas pelo Estado quanto as disposições do empregador devem visar a alcançar este objetivo de proteger a vida.

O direito à vida deve ser garantido em todos os aspectos, pois como já foi referido, é um direito de primeira ordem, que é um suporte para a aplicação do Direito à Segurança e Saúde no Trabalho, pois o que se busca é garantir a vida dos trabalhadores no local de trabalho, cuja responsabilidade de garantir esse direito recairá sobre o empregador e isso será alcançado através da implementação de medidas preventivas que tenham como finalidade que os trabalhadores não coloquem em risco a sua vida, a sua saúde e a sua integridade.

3.2 Direito a Integridade Física

A segurança e saúde no trabalho é uma questão fundamental para qualquer empresa, uma vez que dela depende a eficiência dos trabalhadores, bem como a proteção da integridade física do trabalhador enquanto este está a trabalhar depende do poder do empregador, quanto a indicação de diretrizes de interna, normas de segurança, disponibilidade de equipamentos de proteção individual (EPI) entre outros.

Observando as questões inerentes a segurança do trabalho compete ao Estado impor as condições que concernem preservar a integridade física e a saúde do cidadão no que dispõe a Constituição Federal de 88 em seu art. 200 na seção II que rege sobre as condições de trabalho:

- I- controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;
- II- executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;
- III-ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde;
- IV- participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico;
- V- incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação;
- VI- fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano;

VII- participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;

VIII- colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988, p.120).

Segundo Tereza Gemignani e Daniel Gemignani (2012) no caso do direito à segurança e saúde no trabalho, esses princípios têm duas fontes centrais. O princípio da prevenção - visa o dever do empregador de garantir, no local de trabalho, o estabelecimento dos meios e condições que protejam a vida, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, e daqueles que, não tendo vínculo laboral, prestem serviços ou estão dentro do escopo do centro de trabalho. Este princípio amplia o dever de prevenção do empregador para proteger não apenas os trabalhadores de sua folha de pagamento, mas também todos aqueles que estão dentro de seu local de trabalho.

Este princípio é fundamental, na medida em que se pretende que o empregador dê especial ênfase à redução dos riscos que são gerados pela gestão empresarial e a que expõe os seus trabalhadores e todos aqueles que se encontram no seu local de trabalho. Isso na medida em que o empregador é quem determina o nível de perigo e risco presente em seu local de trabalho. Além disso, o empregador é quem goza do poder orientador de fiscalização e controle e sanção no local de trabalho.

O princípio de Responsabilidade - imputa ao empregador as implicações econômicas, jurídicas e quaisquer outras em caso de acidente ou doença dos trabalhadores no exercício das suas funções ou em consequência das mesmas. O princípio da responsabilidade é uma consequência do princípio anterior, em caso de incumprimento da legislação sobre segurança e saúde no trabalho, é o empregador que assume a responsabilidade. (GEMIGNANI; GEMIGNANI, 2012).

Para Alvarenga (2014) o direito à integridade pessoal é aquele direito humano fundamental que tem sua origem no respeito à vida e seu desenvolvimento saudável. O ser humano, por ser tal, tem o direito de manter e preservar sua integridade física, mental e moral. A integridade física implica na preservação e cuidado de todas as partes do corpo, o que leva ao estado de saúde das pessoas. A integridade mental é a preservação de todas as habilidades motoras, emocionais, psicológicas e intelectuais. A integridade moral refere-se ao direito de todo ser humano de desenvolver sua vida de acordo com suas convicções.

A segurança e prevenção de acidentes de trabalho, de forma a reduzir o flagelo dos acidentes de trabalho, tornou-se uma das tarefas mais partilhadas pelas sociedades modernas. O respeito e a proteção da vida e da integridade física e mental das pessoas, como direitos fundamentais da humanidade, devem se refletir no mundo do trabalho, onde a classe trabalhadora sofreu com elevado número de vítimas, com as conseqüentes tragédias sociais e familiares que isso implicou.

3.3 Direito de Liberdade do Trabalhador

A proteção do direito do trabalho baseia-se na igualdade, na dignidade e na integridade como já visto, mas também na liberdade. Embora o reconhecimento e a hierarquização da liberdade não possam ser discutidos como um dos valores fundamentais ou metaprincípios do sistema de direitos humanos, há, por outro lado, muita controvérsia sobre qual é o seu conteúdo essencial.

Simplificando demais esse panorama, pode-se distinguir, por um lado, uma noção de liberdade como ausência de coerção (liberdade negativa), concepção típica do paleoliberalismo, defendida a todo custo por Hayek. Por outro lado, desenvolveu-se uma concepção de liberdade como autodeterminação ou como capacidade concreta de agir (liberdade positiva, material, substancial ou efetiva). É tratada desde os estoicos, entre tantos outros, e supõe não apenas a ausência de coerção, mas também o reconhecimento de uma esfera de poder (AGUIAR, 2021).

Assim sendo, e tendo em conta as duas grandes concepções de liberdade acima ditas, na perspectiva do autor o Direito do Trabalho tem os seguintes objetivos: a) garantir ao trabalhador algum grau de liberdade negativa (libertando-o da coação patronal ou limitando a sua extensão ou intensidade), eb) garantir, além disso, algum grau de liberdade positiva, capacidade de autodeterminação, poder ou contrapoder.

De outra maneira, a Constituição Federal de 1988 No art. 5 (BRASIL, 1988, p. 13) corrobora dizendo que: “I–homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; II–ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; III–ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante

Com efeito, Negrisoli (2017) diz que toda a estrutura do direito do trabalho aponta garantir - dentro e fora da relação de trabalho - um mínimo de liberdade ao ser humano que trabalha. Dentro e durante a relação de trabalho, os direitos não específicos, de cidadania na empresa ou direitos fundamentais do trabalhador, visam limitar a subordinação ou dependência a que a relação de trabalho os sujeita.

No mesmo sentido, operam normas especificamente trabalhistas que limitam ou condicionam o exercício do poder de gestão do empregador. Ao mesmo tempo, ao limitar a duração do tempo de trabalho, garantir pausas, etc., pretende-se gerar um tempo livre dessa subordinação ou dependência. Ao limitar a liberdade do empregador, o Direito do Trabalho garante um espaço de liberdade ao trabalhador.

Desnecessário dizer que esse resgate de parte da liberdade do trabalhador tentada pelo direito do trabalho está intimamente ligado à dignidade (a liberdade é obviamente essencial à dignidade), e à igualdade (a preservação de um espaço de liberdade do trabalhador também é mecanismo de equalização e, portanto, também de proteção). E, ao mesmo tempo, tudo isso reforça o pertencimento do direito do trabalho – ou proteção ao trabalhador – ao sistema de direitos humanos.

2914

Em contrapartida, convém focar nossa atenção no Brasil, onde no final do ano passado o Supremo Tribunal Federal julgou diversas demandas de inconstitucionalidade, apresentadas por dois dos principais partidos políticos do país, em que determinava que a vacinação no Brasil poderia ser obrigatória. Especificamente, o tribunal entendeu que a saúde coletiva está acima das decisões individuais, portanto, sem forçar a vacinação, permite a imposição de medidas que motivam indiretamente a inoculação, como a possibilidade de ser sancionado ou certas limitações de mobilidade, entre outras (STF, 2020).

Para tanto, destacou-se a importância da aplicação de critérios de razoabilidade e proporcionalidade nas estratégias seguidas pelos agentes públicos. Da mesma forma, ampliou a capacidade de atuação para além do próprio governo federal, incluindo os governos dos estados, municípios e distrito federal, permitindo o uso de vacinas aprovadas pelas autoridades médicas de países estrangeiros (STF, 2020). Neste sentido cabe acrescentar que:

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que o Estado pode determinar aos cidadãos que se submetam, compulsoriamente, à vacinação contra a Covid-19, prevista na Lei 13.979/2020. De acordo com a decisão, o Estado pode impor aos cidadãos que recusem a vacinação as medidas restritivas previstas em lei (multa, impedimento de frequentar determinados lugares, fazer matrícula em escola), mas não pode fazer a imunização à força. Também ficou definido que os estados, o Distrito Federal e os municípios têm autonomia para realizar campanhas locais de vacinação (STF, 2020, p.01).

A Constituição assegura e reconhece os direitos fundamentais do indivíduo, observados no art. 6 e 5º, I, respectivamente, o que traz uma série de direitos sociais, dentre eles, o direito ao trabalho. Nesse sentido, soma-se a ideia deste direito e o princípio da legalidade, uma vez que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, muito embora, tal princípio esteja sendo violado, tendo em vista que, a vacinação vem sendo obrigatória para a não dispensa do empregado, porém, não há o que se falar a respeito de lei que venha regulamentar a tese fixada, sendo assim, o empregado que recusa se vacinar, vem sendo demitido por justa causa quando na verdade se enquadraria como ato faltoso (BRASIL, 1988).

É notório que um dos deveres do empregador é proteger o meio ambiente laboral, porém, a liberdade individual é sucumbida deste modo pelo direito coletivo. Não é sobre não fazer o uso da vacina, mas sim, enquadrar tal ato de forma correta, respeitando a liberdade individual daquele que não queira fazer o uso da mesma, fazendo valer a Constituição, assegurando dessa forma o direito social (LIMA, 2021).

4 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR X HIPÓTESES DE JUSTA CAUSA

O plenário do STF decidiu através da lei na Lei 13.979/2020 que o Estado pode determinar os cidadãos a se submetam compulsoriamente à vacinação contra Covid-19, tal entendimento foi firmado através do julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade - ADIs 6586 e 6587, que tratam unicamente de vacinação contra a Covid-19, e do Recurso Extraordinário com Agravo - ARE: 1267879, em que se discute o direito à recusa à imunização por convicções filosóficas ou religiosas haja vista, os direitos da sociedade devem prevalecer sobre os direitos individuais, uma vez que se tem o entendimento que somente com a imunização de rebanho será possível erradicar o vírus.

Desta forma, através da lei na Lei 13.979/2020 fica entendido que:

Art.1º Esta Lei dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

§ 1º As medidas estabelecidas nesta Lei objetivam a proteção da coletividade.

§ 2º Ato do Ministro de Estado da Saúde disporá sobre a duração da situação de emergência de saúde pública de que trata esta Lei.

§ 3º O prazo de que trata o § 2º deste artigo não poderá ser superior ao declarado pela Organização Mundial de Saúde.

Art.2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

Parágrafo único. As definições estabelecidas pelo Artigo 1 do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020, aplicam-se ao disposto nesta Lei, no que couber.

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; ou e) tratamentos médicos específicos; III - uso obrigatório de máscaras de proteção individual; IV - estudo ou investigação epidemiológica; (BRASIL, 2020d, p.01).

Assim a Lei 13.979 de 6 de fevereiro de 2020 prevê sobre as medidas de saúde pública no enfrentamento do coronavírus onde se objetiva a proteção da coletividade, dando ênfase ao art. 3 em que as autoridades, dentro de suas competências, põem adotar medidas compulsórias de, entre outras, exames médicos, testes laboratoriais, vacinação e uso de máscaras.

Contudo, no que diz respeito as das ADIs foi firmado que a obrigatoriedade da vacinação é constitucional, desde que o Estado não adote medidas invasivas, afluivas ou coativas. Entretanto, fica a indagação se poderá o empregador determinar que seus funcionários tomem a vacina da covid-19? Sob esta ótica observa-se que há um conflito entre os princípios uma vez que por um lado, se tem o respeito a intimidade, o direito individual de decidir sobre o próprio corpo, por outro lado, a saúde coletiva e a proteção da vida (vide Lei 13.979/2020) que segundo o entendimento firmado dos tribunais competentes, o direito coletivo deve se sobrepor ao direito individual, aplicando assim, sanções ao empregado não vacinado.

Nesta linha de pensamento cabe reiterar que foi proferida a decisão pelo Supremo Tribunal Federal, em 17/12/2020, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6586 e nº 6587, nos seguintes termos:

O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação direta, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, d, da Lei nº 13.979/2020, nos termos do voto do Relator e da seguinte tese de julgamento: “(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, porquanto facultada sempre a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, (iii) respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas, (iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade e (v) sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e (II) tais medidas, com as limitações acima expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência”. Vencido, em parte, o Ministro Nunes Marques. Presidência do Ministro Luiz Fux. Plenário, 17.12.2020. (BRASIL, 2020^a, p.03).

Portanto, o Supremo Tribunal Federal autorizou a vacinação compulsória contra a COVID-19, prevendo a possibilidade de implementação de medidas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, no caso de recusa do cidadão à vacinação, com a aplicação de restrições ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes.

2917

Após tal decisão, surgiram notícias informando da possibilidade de dispensa por justa causa do empregado que se recusar a tomar a vacina. A priori, é importante entender o conceito de justa causa. O professor Maurício Godinho Delgado em seu livro Curso de Direito ensina que:

Para o Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador (DELGADO, 2018, p.1420).

Tal incidência é amparada no dispositivo legal que garante ao empregador o poder organizacional frente a sua empresa, por meio de ordens, diretrizes e normas fixadas que direcionam o funcionamento das atividades laborais da unidade empregadora. Esse poder diretivo determina que o empregador organize, regulamente, controle, fiscalize e discipline

o no exercício de suas funções. Desta forma não ficando de fora as questões pertinentes a segurança e saúde no meio ambiente de trabalho, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho diz que:

CLT. 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 (BRASIL, 1943).

Neste contexto, as considerações de higiene no ambiente de trabalho são particularmente importantes para os trabalhadores na atividade laboral nesse período pandêmico, pois o descuido pode gerar maior risco de complicações no ambiente atingindo a saúde coletiva. Para o empregador, cabe a ele garantir um meio ambiente de trabalho seguro aos seus empregados, através de seu poder diretivo, fazendo valer o que dita as diretrizes legais sobre a higiene e saúde no trabalho.

Neste sentido José Cairo Jr salienta que:

O escopo principal das normas relativas ao meio ambiente do trabalho é a prevenção de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais. No que diz respeito à prevenção de doenças relacionadas com o trabalho, existem as medidas preventivas de medicina do trabalho, representadas, principalmente, pela obrigatoriedade de o empregado submeter-se aos exames médicos no início, durante e no final do contrato de trabalho. Para o exercício de cada profissão exige-se, além da qualificação profissional, a capacidade psicofisiológica, sem a qual o empregador deixará de admitir o trabalhador (CAIRO Jr, 2017, p.1015).

De outro modo, os empregados também são regidos por determinadas normas legais que tem como objetivo de resguardar a sua própria saúde no ambiente de trabalho. Por conseguinte, se constitui como falta grave a recusa sem justificativa por parte do trabalhador em fazer valer as referidas normas de segurança e medicina do trabalho, bem como o não uso dos equipamentos de proteção individual, como está previsto no art. 158 da CLT:

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. 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 (BRASIL, 1943).

Existe, desta forma, uma série de ordenamentos jurídicos que propõe a proteção no ambiente de trabalho para garantia da vida e da saúde do trabalhador. A lei direciona ao órgão da administração pública a tarefa de fiscalizar o devido cumprimento dessas diretrizes de saúde e medicina do trabalho por parte das empresas (CAIRO Jr, 2017).

Quanto a essa série de ordenamentos jurídicos que da primazia organizacional no ambiente de trabalho Cairo Jr aponta para a ideia de poder diretivo do empregador para resguardar o bom desempenho laborativo da empresa. O poder diretivo é uma capacidade atribuída ao empregador onde este determina o modo como a atividade do empregado deve ser exercida. Assim Cairo Jr diz que:

Do poder empresarial emanam-se determinações genéricas e ordens de serviços específicas que devem ser obedecidas pelo empregado. Assim, o empregador dirige serviços prestados pelo trabalhador, por meio da expedição de ordens que conduzem a sua atividade. Nesse ponto, o empregado cede determinada parcela de sua liberdade de dirigir o seu trabalho e, em troca, recebe o salário, característica essa insculpida no preceito legal (art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho) que define o conceito de empregador: "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços" (CAIRO Jr, 2017, p.286).

Ocorre que outros ordenamentos não dão tamanha liberdade ao empregador quanto concede o poder diretivo, onde o empregador tem legitimidade de fazer uma série de exigências ao empregado pois está amparado pela lei. A Constituição de 88 abre outras possibilidades de interpretação, onde se discute os direitos fundamentais individuais em virtude dos direitos coletivos, conforme dito, abrindo discussão sobre a possibilidade de demissão por justa causa no caso de descumprimento de certa diretriz de saúde no ambiente de trabalho, a citar, a possibilidade de vacinação obrigatória como requisito para a execução das atividades laborativas.

Entretanto, a possibilidade da justa causa na recusa da mesma, pode acarretar numa série de problemas, bem como, o empregado demitido não conseguir se inserir no mercado de trabalho conseqüentemente a uma nova admissão pelo mesmo fato da não vacinação com restrição ao exercício de certas atividades, sempre a partir de previsão legal ou dela decorrente.

É nesta linha que muitas vezes ocorrerão conflitos entre as partes, pois poderão ocorrer casos em que os trabalhadores não concordem com o cumprimento das referidas medidas, fazendo uso do seu direito de resistência, antes do qual terá de realizar uma ponderação de direitos para procurar dar soluções aos referidos conflitos.

Dá-se a justa causa quando o empregado pratica qualquer das faltas previstas no art. 482 da CLT:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (BRASIL, 1943).

Neste sentido, é necessário analisar nesta seção se o trabalhador tem a obrigação de obedecer às referidas medidas ou, ao contrário, pode fazer uso de seu direito de resistência e não cumpri-las. Por esta razão, será desenvolvido o alcance do dever de obediência e os limites ao poder de direção do empregador, de forma a poder determinar quando é possível exercer o direito de resistência contra a ordem de vacinação do empregador.

É em relação a estas ordens de trabalho que o trabalhador tem o dever de obediência em virtude da referida subordinação, pois a sua desobediência constitui mesmo uma infração grave que pode ser motivo de demissão por justa causa. Assim, as disposições emanadas pelo empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho devem ser dadas com base no princípio - dever de boa-fé no trabalho. Nesse sentido, deve-se ter em mente que o descumprimento destes pode violar a boa-fé trabalhista, constituindo uma presunção de justa causa para a demissão.

Nessa linha, há pressupostos que requerem análise especial, pois se baseiam no exercício do direito de resistência do trabalhador por afetar um direito individual

inespecífico, tais como: o direito à liberdade de consciência e religião e o direito à saúde pessoal. As premissas serão revisadas com base em um teste de ponderação e com base nos critérios de adequação, necessidade e proporcionalidade.

Portanto, considerando um direito individual como a liberdade de consciência e religião, temos a proteção de um direito coletivo que é a saúde pública. Neste sentido, com base no dever de prevenção do empregador no local de trabalho e com base na regulamentação em vigor, justifica-se que a vacinação seja exigida a todos os que exerçam trabalho presencial pelos seguintes motivos principais: i. a vacinação é um meio ideal para preservar a saúde, ii. É até hoje o único instrumento que pode lidar com o Covid-19, não há outro que tenha o mesmo impacto.

Portanto, no presente caso em que o trabalhador exerce seu direito de resistir à ordem de vacinação do empregador como condição para o exercício das suas funções, conclui-se que após ponderar os direitos, a medida indicada pelo Estado para exigir a esquema de vacinação completo e por parte do empregador o cumprimento das referidas disposições, considerar válido o direito de resistência dos trabalhadores neste caso significaria abrir outras portas para alegação de violação de outros ideais e, portanto, violação do direito de liberdade, o que significaria que o propósito da vacina, prevenir/reduzir infecções e o impacto do COVID-19, não está cumprido.

2921

No atual contexto de COVID-19, face ao despacho de acreditação da dose plena de vacinação, pode acontecer que haja trabalhadores que não a possam realizar porque alguns dos elementos que compõem a vacina contra a Covid-19 podem ter um efeito negativo na sua saúde, podendo até levar à morte. Nesse sentido, para proteger a sua saúde individual, é impossível a aplicação da referida vacina.

Sem prejuízo do acima exposto, para uma análise geral e para garantir que não haja suspensão da relação de trabalho, de forma injusta ou imperfeita, importa que o Estado promulgue normas que complementem a disposição que estabelece a obrigação de certificar a dose programa de vacinação completo que visa fornecer alternativas como, por exemplo, que se não puderem ser vacinados por motivos justificados, como o direito à vida e a saúde pessoal serem afetados, devem apresentar um teste a cada determinado período.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente estamos num contexto de crise sanitária devido à pandemia causada pelo COVID-19, razão pela qual o nosso país se encontra em estado de emergência nacional, o que levou à implementação de medidas que ajudam fazer frente contra o contágio e o impacto deste vírus. Então temos que, apesar de a vacinação ser voluntária, foram tomadas medidas que estão obrigando indiretamente os cidadãos a se vacinarem.

No cumprimento destas medidas, os postos de trabalho emitem disposições que determinam a vacinação para os seus trabalhadores que realizam trabalho presencial, uma vez que se não o fizerem, não poderão prestar serviços e se não forem funções compatíveis com trabalho remoto, procederão à suspensão da relação laboral, salvo acordo em contrário.

Perante o cenário apresentado, concluímos que as disposições emitidas pelo empregador para cumprimento das disposições do Estado se justificam e enquadram-se no cumprimento do dever de prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho e nos direitos à vida, à saúde pública e ao trabalho decente.

É válido ressaltar que a dispensa por justa causa não ocorre diretamente pela recusa do empregado de se vacinar, mas sim porque a empresa, atendendo às normas de saúde e segurança do trabalho, bem como vida de todos os empregados, além de um meio ambiente sadio, exige que o acesso às dependências da empresa se dê mediante comprovação de vacina. Contudo, como o empregado, no uso legítimo de seu direito de não se vacinar acaba não indo trabalhar, em razão das restrições de acesso, a dispensa por justa causa terá fundamento no abandono de emprego, conforme dispõe o artigo 482, CLT.

Em suma, é importante estabelecer como recomendação que o Estado promulgue dispositivos legais eficientes e forneça alternativas para aqueles trabalhadores que não possam cumprir esta medida preventiva para garantir a saúde pública, como a vacinação contra a COVID-19, com o objetivo de não afetar o direito ao trabalho dos cidadãos e não afetando direitos individuais como a vida e a saúde pessoal.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Wesley Henrique de Mello. **Valor Liberdade do Trabalhador**. Editora Dialética, São Paulo 5 de jul. de 2021

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Princípios fundamentais de direito ambiental do trabalho. **Revista Fórum trabalhista: RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 12, p. 71-90, maio/jun. 2014.

ALVES, S. M. C.; DELDUQUE, M. C.; LAMY, M. Vacinação: direito individual ou coletivo? **Cad. Ibero-amer. Dir. Sanit.**, Brasília, 9(3): jul./set., 2020.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008 – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. 496 p.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.586** [Internet]. Reqte: Partido Democrático Trabalhista (PDT). Intdo: Presidente da República. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília; 17 dez 2020a.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.587** [Internet]. Reqte: Partido Trabalhista Brasileiro (PTB). Presidente da República. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília; 17 dez 2020b.

_____. Presidência da República. **Lei 13.979/2020**. Diário Oficial da União. Brasília, 6 de fevereiro de 2020c.

CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2018. 1.392 p

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DOMINGUES, C. M. A. S. Desafios para a realização da campanha de vacinação contra a COVID-19 no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**. V.37, n.1, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00344620>>. Acesso em: 14 de mar. de 2022.

GEMIGNANI, T. A. A.; GEMIGNANI, D. Meio ambiente de trabalho: precaução e prevenção: princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 258-280, jan./mar. 2012.

HOTT, M. C. M. Covid-19: Vacina boa é a aplicada de forma adequada. **Revista de Saúde e Ciências Biológicas**. v. 10, n. 1, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.unichristus.edu.br/jhbs/article/view/4041>>. Acesso em: 14 de mar. de 2022.

LIMA, J. H. da S. A vacinação obrigatória na perspectiva do Supremo Tribunal Federal. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 233-247, 2021. DOI: 10.17566/ciads.v10i1.762.

NEGRISOLI, F. A Liberdade Como Não Dominação Uma Possível Justificativa Para Manutenção dos Direitos Fundamentais do Trabalhador e do Direito do Trabalho. **Cadernos da Escola de Direito**, v. 1, n. 7, 21 mar. 2017.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wpcontent/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana de Direitos Humanos**, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 14 de mar. 2022.

PÔRTO, Ângela; PONTE, Carlos Fidelis. Vacinas e campanhas: as imagens de uma história a ser contada. **História, Ciências, Saúde-Manguinhos** [online]. 2003, v. 10

RESENDE, J. R. V.; ALVES, C. L. A Vacinação obrigatória como um dever jurídico decorrente do direito fundamental à saúde. **Revista da faculdade de direito UFPR**. v. 65, n. 2 (2020). Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/69582>>

2924

SENHORAS, E. M. “Coronavírus e o papel das pandemias na história humana”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 1, n. 1, 2020.

SILVA, Virgílio Afonso da. O conteúdo essencial dos direitos fundamentais e a eficácia das normas constitucionais. **Revista de Direito do Estado** 4, [s. l.], p. 23-51, 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/2PVplLV>>. Acesso em: 01 mar. 2022.

SOUZA, L. E. P. F. de; BUSS, P. M. Desafios globais para o acesso equitativo à vacinação contra a COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**. v.37, n.9. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00056521>>. Acesso em: 01 de mar. de 2022

STF – Supremo Tribunal Federal. **Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional** (17/12/2020). Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>>. Acesso em: 01 de mar. de 2022.