

VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19 NO AMBIENTE DE TRABALHO: JURISPRUDÊNCIA E ACORDOS COLETIVOS EM RELAÇÃO À DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA NO BRASIL

Aline Martins Silva Domiciano

Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário na PUC Minas
e-mail: alinemartinsdomiciano@gmail.com

Rafael Maia Rodrigues

Pós-graduando em Direito do Trabalho e Previdenciário na PUC Minas
e-mail: rafaelmaiaro@gmail.com

Felipe Alexandre de Souza Félix Nunes

Doutorando em Administração no Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração (CEPEAD)
da Faculdade de Ciências Econômicas (FACE) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
e-mail: fasfn@ufmg.br

Recebido em: 04/10/2022

Aprovado em: 05/12/2023

RESUMO

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde classificou a doença infecciosa covid-19 como uma pandemia. A magnitude e a raridade de um evento como esse desencadearam planos de contingência destinados a proteger a saúde pública e o bem-estar coletivo, que resultaram no encerramento de empresas, com consequências econômicas como o aumento do desemprego. Embora tais restrições possam limitar as liberdades individuais, elas são permitidas dentro da estrutura de um estado democrático ao servir ao interesse público, principalmente na proteção da saúde pública por meio de programas de vacinação. Esse dilema despertou o debate na sociedade brasileira, inclusive, no âmbito do direito do trabalho, sobre direitos individuais versus bem-estar coletivo dos empregados e saúde pública. O bem-estar físico, psicológico e social dos empregados e trabalhadores deve ser priorizado no local de trabalho. Para proteger a saúde dos funcionários e reduzir os riscos no local de trabalho, os empregadores devem seguir os protocolos de segurança, incluindo a verificação da vacinação contra a covid-19. Utilizando uma metodologia dedutiva e um levantamento bibliográfico, este artigo traz uma série de informações que, ao serem analisadas, possibilitarão responder à questão levantada inicialmente. É possível uma empresa encerrar seu vínculo empregatício com um funcionário que opta por não se vacinar contra a covid-19? Tal renúncia pode ser considerada por justa causa? Dessa forma, este trabalho trouxe a jurisprudência estabelecida quanto à obrigatoriedade da vacinação contra a covid-19 aos trabalhadores, se observada a negociação coletiva.

Palavras-chave: vacina contra a covid-19; jurisprudência; normas jurídicas.

VACCINATION AGAINST COVID-19 IN THE WORKPLACE: JURISPRUDENCE AND COLLECTIVE AGREEMENTS CONCERNING DISMISSAL FOR CAUSE IN BRAZIL

ABSTRACT

In March 2020, the World Health Organization classified the infectious disease COVID-19 as a pandemic. The magnitude and rarity of such an event triggered contingency plans designed to protect public health and collective well-being, resulting in the closure of companies and leading to economic consequences such as increased unemployment. While such restrictions may limit individual freedoms, they are permissible within the framework of a democratic state in the service of the public interest, notably in protecting public health through vaccination programs. This dilemma sparked debate in Brazilian society, including within the scope of labor law, regarding individual rights versus the collective well-being of employees and public health. The physical, psychological, and social well-being of employees and workers must be prioritized in the workplace. To protect employee health and reduce workplace risks, employers must follow safety protocols, including verification of COVID-19 vaccination. Using a deductive methodology and a bibliographic survey, this article presents information that, upon analysis, will enable an answer to the initially raised question: Is it possible for a company to terminate its employment relationship with an employee who chooses not to be vaccinated against COVID-19? Can such dismissal be considered for cause? This work presents established jurisprudence regarding mandatory vaccination against COVID-19 for workers, if collective bargaining is observed.

Keywords: vaccine against COVID 19; jurisprudence; legal rules.

1 INTRODUÇÃO

A Organização Mundial de Saúde (OMS), órgão responsável por coordenar as atividades internacionais no campo da saúde, fundamentou-se no Regulamento Sanitário Internacional (RSI) para declarar, em 31 de janeiro de 2020, uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII). A ESPII é “um evento extraordinário que constitui ‘um risco para a saúde pública para outros estados, devido à propagação internacional de uma doença’, e que potencialmente exige ‘uma resposta internacional coordenada’” (Ventura; Aith; Rached, 2021, p. 5). Em março, portanto menos de dois meses completos após declarar ESPII, a OMS categorizou a doença infecciosa da covid-19 como pandemia (Ribeiro; Cabral, 2020).

Tal evento extraordinário deu-se provocado pelo surto do “novo Coronavírus” (SARS-CoV-2) doença respiratória aguda grave com taxa contágio elevada e cuja mortalidade alcançou uma alta contagem em diversos países do mundo. Entre outras consequências da infecção provocada pelo vírus estão os possíveis efeitos residuais como fadiga, dispneia, distúrbios cognitivos e declínio da qualidade de vida (Nalbandian *et al.*, 2021).

A magnitude e raridade de um acontecimento como este deflagrou planos de contingenciamento e imposição de medidas restritivas de circulação, como *lockdowns* e quarentenas obrigatórias, nas esferas municipais, estaduais e federal (Alves; Ramos; Delduque, 2020). Obrigando

o fechamento por prazos indeterminados de estabelecimentos comerciais e industriais, com efeitos econômicos evidentes como o aumento do desemprego e encerramento das atividades de algumas organizações (Vasconcelos; Vasconcelos, 2020).

Essas medidas focadas na saúde pública e no bem-estar coletivo incluem a restrição ou limitação inaceitável das liberdades individuais, embora “no âmbito do Estado Democrático de Direito, será sempre permitida quando feita nos termos da lei e em defesa do interesse público, no caso a proteção da saúde pública” (Aith; Dallari, 2009, p. 121). Essa imposição inclui, a propósito, os programas de imunização.

De maneira que há um dilema entre as liberdades individuais e o bem-estar coletivo cientes que “a obrigatoriedade da vacinação representa uma proteção ao bem público comum da prevenção e promoção da saúde [...] sendo passível de flexibilização para casos em que a não vacinação não represente riscos relevantes para a saúde pública” (Barbieri; Couto; Aith, 2017, p. 9). Com um evento global em andamento, este debate foi trazido à todas nas esferas da sociedade brasileira, incluindo as discussões no âmbito do direito do trabalho, com posições referentes aos direitos individuais do trabalhador em face da imposição do bem-estar coletivo referente à organização empregadora e à saúde pública.

Diante de um cenário de incertezas causadas pela pandemia de covid-19 o presente trabalho tem como objetivo o estudo da temática, relacionando-a ao campo do direito do trabalho. Nota-se a necessidade de debater, em especial, a exigência de vacinação do empregado para que seja mantido seu vínculo empregatício. Utilizando-se de metodologia dedutiva e levantamento bibliográfico, este artigo traz informações que, ao serem analisadas, possibilitarão a resposta ao questionamento. É possível que uma empresa venha a romper seu vínculo empregatício com funcionário que venha a optar por não se vacinar contra a covid-19? Tal dispensa pode ser considerada por justa causa?

O método utilizado se consubstancia na pesquisa a referenciais de maneira a obter informações necessárias a estarem fundamentando os argumentos expostos, que serão levantadas por meio eletrônico, documental e bibliográfico. Este trabalho tem a intenção de tratar sobre o risco da não vacinação e a possível adversidade para conservação do meio ambiente de trabalho salubre, analisar se a vacina pode, ou não, ser considerada como equipamento de proteção individual (EPI) e a possibilidade de sua inclusão no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), tornando-se, então, uma importante ferramenta para preservação da saúde dos trabalhadores, com intuito de acidentes de trabalho que poderiam ocasionar futuras demandas judiciais. Por fim, tem-se como objetivo trazer a análise das divergências doutrinárias e dos mais diversos tribunais nacionais a respeito do presente tema.

2 O RISCO DA NÃO VACINAÇÃO

Com o início do surto do “novo Coronavírus” sendo noticiado, o correspondente Projeto de Lei brasileiro nº 23/2020, ao encontro das diretrizes fixadas pela OMS, teve sua estruturação em menos de uma semana. Sua tramitação em caráter emergencial pelo congresso nacional brasileiro gerou a Lei 13.979/2020, de 06 de fevereiro de 2020.

A norma, sancionada e introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pelo Presidente da República, Jair Messias Bolsonaro, foi popularmente chamada de “lei da quarentena” e trouxe consigo mudanças a respeito da circulação de pessoas com o objetivo de proteger a população diante do estado de calamidade que pairava, não somente o Brasil, mas em todo o mundo (Brasil, 2020b).

Tais mudanças, feitas de maneira abrupta, provocaram questões ao operador do direito, que se viu diante de legítimas aflições de caráter antagônicas. Todavia, não foi possível fazer juízo de valor acerca do que seria mais imprescindível dado o momento de crise sanitária, escolhendo proteger a pessoa jurídica em detrimento da natural e vice-versa.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) traz como objetivos fundamentais, em seu artigo 3º, inciso I, a construção de uma sociedade justa e solidária, além da redução das desigualdades em seu inciso III. Com isso, trouxe um equilíbrio funcional das relações no caso concreto, fortificando a ideia de solidariedade social. Diante disso, observou-se a necessidade da manutenção das relações contratuais de forma equitativa evitando, assim, acontecimentos disfuncionais (Brasil, 1988).

No dia 20 de março de 2020, quando declarado oficialmente estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, foram apresentadas estratégias para que as relações de emprego fossem mantidas e os mais diversos setores da economia não fossem totalmente paralisados (Brasil, 2020a). Em 18 de junho de 2020, a Portaria Conjunta nº 20 veio a vigorar, trazendo mais medidas preventivas e de controle da doença até então desconhecida e irrefreável. Entre tais medidas foram incluídos protocolos para que campanhas de vacinação fossem promovidas no ambiente de trabalho, seu principal objetivo era de evitar que síndromes gripais comuns fossem confundidas com a covid-19 (Brasil, 2020c).

Além disso, a Lei 13.979 de 2020 prevê em seu artigo terceiro dentre medidas como decretação de isolamento social e quarentena, no seu inciso III, alínea d, a possibilidade de imposição da vacinação por parte das autoridades para o enfrentamento de situações emergenciais de saúde pública (Brasil, 2020b). Apesar da existência de tais leis, a Constituição Federal de 1988 não traz menção explícita ao uso de tais imunizantes, fazendo apenas algumas sutis citações, tais como em seu artigo 196 estabelecendo o direito social à saúde e, também no seu artigo 196, a garantia da saúde

como um dever do Estado que, assim, precisa atuar para garantir medidas que visem à redução o risco de doenças (Brasil, 1988).

Nota-se, então, a partir de tais posicionamentos, a colisão existente entre dois direitos fundamentais, de um lado a proteção à saúde pública e do outro a liberdade individual de quem faz a escolha de não se vacinar. Ressalta-se que a Constituição não estabelece prevalência de um direito fundamental sobre o outro, deve-se, então, ser feita uma análise diante de cada caso em situações concretas.

Um relatório publicado pelo Centro de Estudos e Pesquisas de Direito Sanitário (CEPEDISA) apontou para a edição de 3.049 normas relacionadas à pandemia de covid-19, em 2020, pela União. Destas normas, contabilizou-se 1.788 portarias, 884 resoluções, 66 instruções normativas, além de 59 medidas provisórias em relação ao total de 108 medidas provisórias editadas naquele ano (CEPEDISA, 2021).

É inegável que a covid-19 trouxe consigo terríveis consequências para os vários setores da sociedade. Segundo estimativas, realizadas por meio de modelagem estatística, a Organização Mundial da Saúde (OMS) sugeriu que o número real de mortes durante a pandemia em todo o mundo aproximou-se de 15 milhões de pessoas, contra as 5,4 milhões relatadas oficialmente pelos países. Outros modelos estatísticos elevam ainda mais a contagem, como a modelagem feita pelo *Institute for Health Metrics and Evaluation* que sugeriu que o número real de mortos estivesse entre 17,1 a 19,6 milhões. Ou o modelo da revista *The Economist*, que aponta para uma quantidade de vítimas que ultrapassa 21 milhões de pessoas (Adam, 2022).

Diante de tais exposições, nota-se a necessidade de um debate acerca da exigência da vacinação se tornar, ou não, uma adversidade para a conservação do meio ambiente de trabalho de forma salubre. O meio ambiente de trabalho deve priorizar a incolumidade física, psíquica e social do empregado e demais trabalhadores (terceirizados) e, por isso, deve ser salubre, saudável, digno e íntegro (Bomfim Cassar, 2014, p. 977). A saúde do empregado deve ser tratada como prioridade, principalmente em relação a atividades que exijam a presença física para sua efetivação (Ritzel, 2021).

Segundo definição, salubridade é o conjunto de condições ou requisitos favoráveis para a saúde pública (Rozenfeld, 2000), e conter tais garantias em seu ambiente laboral, usufruindo de um local livre de riscos, é direito do trabalhador. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXII traz expressamente em seu texto a garantia dos direitos dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988). A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em seu Capítulo V, artigo 157 mostra a imposição ao empregador de “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (Brasil, 1943). Como visto, é exigido

do empregador o dever de adequar o meio ambiente de trabalho de acordo com todos os protocolos exigidos, realizando testes, orientando acerca de medidas de prevenção como isolamento, uso de máscaras, higiene de mãos e objetos, entre outras) e exigindo a apresentação de comprovante de vacinação (MPT, 2021).

Ampara tal entendimento, a tese de repercussão jurídica tema 1.103, fixada pelo STF no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879, que definiu ser:

Constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, tenha sido incluída no Programa Nacional de Imunizações, tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei ou seja objeto de determinação da União, Estado, Distrito Federal ou Município, com base em consenso médico-científico, sem que isso represente violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar (STF, 2021b).

Em consonância com tal entendimento, o Ministério Público do Trabalho (MPT), ao emitir guia técnico interno sobre a vacinação contra covid-19, defende a vacinação obrigatória (inclusive com fundamento na tese fixada pelo STF), sustentando que:

A vontade individual, por sua vez, não pode se sobrepor ao interesse coletivo, sob pena de se colocar em risco não apenas o grupo de trabalhadores em contato direto com pessoas infectadas no meio ambiente do trabalho, mas toda a sociedade, bem como que nenhuma posição particular, convicção religiosa, filosófica ou política ou temor subjetivo do empregado pode prevalecer sobre o direito da coletividade de obter a imunização conferida pela vacina [...] (MPT, 2021).

Porém, em 11 de novembro de 2021, o Ministério do Trabalho e da Previdência (MTP) publicou a Portaria de número 620, proibindo a demissão de empregados que se recusem a tomar a vacina contra a covid-19.

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. (Brasil, 2021).

Tal normativa trouxe consigo insegurança jurídica, haja vista que tal posicionamento contrariava orientações anteriormente emitidas pelos órgãos sanitários e pelo Ministério Público do Trabalho, como já citado supra. Tal matéria foi levada à apreciação pelo Supremo Tribunal Federal (STF), apreciada pelo Ministro Luís Roberto Barroso que suspendeu alguns trechos da portaria, inclusive, a de proibição da exigência do cartão de vacinação contra a covid-19 dos empregadores para seus empregados.

Na decisão proferida pelo Ministro:

A Portaria MTPS 620/2021 proíbe o empregador de exigir documentos comprobatórios de vacinação para a contratação ou manutenção da relação de emprego, equiparando a medida a práticas discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, entre outros. No entanto, a exigência de vacinação não é equiparável às referidas práticas, uma vez que se volta à proteção da saúde e da vida dos demais empregados e do público em geral (STF, 2021a).

De fato, tal exigência pelos empregados não se equipara à dispensa discriminatória, que é um dos mais delicados temas, já que envolve questões sensíveis aos direitos de personalidade dos empregados. Destarte, há uma grande corrente que defende a manutenção do interesse coletivo sob o individual, haja vista que este pode vir a causar graves riscos não só à própria saúde como a de todos que convivem no ambiente de trabalho, direta ou indiretamente, proporcionando riscos aos funcionários e terceiros com quem esses não-vacinados mantêm convívio.

3 VACINA COMO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Um questionamento é se a vacina pode ser considerada um Equipamento de Proteção Individual (EPI). De acordo com o conceito estabelecido na Norma Regulamentadora (NR) de número 6, no item 6.1, define-se EPI como “todo dispositivo ou produto de uso individual, de fabricação nacional ou estrangeira, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador” (Brasil, 1992). Destarte, em tese, a vacinação poderia ser considerada como Equipamento de Proteção Individual, uma vez que, além de proteger o próprio trabalhador, é utilizada em prol da coletividade.

Analisando a Carta Magna do Brasil, o artigo 196 diz que a saúde é direito de todos, devendo o Estado garantir políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco da doença (Brasil, 1988). A saúde como direito constitucional “resultou em um ordenamento jurídico solidário e que preza pela erradicação das desigualdades sociais” (Sampaio; Rosa; Silva, 2020, p. 205). Portanto, no contexto de uma pandemia, cujas taxas de mortalidade alcançaram números significativos, é dever do Estado garantir a diminuição de covid-19, no ambiente de trabalho.

Paralelamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Art. 154, mostra que além dos Estados ou Municípios, as empresas devem observar o cumprimento dos códigos de obras ou regulamentos sanitários nos locais de trabalho (Brasil, 1943). E cabe ao órgão de âmbito nacional competente em matérias de segurança do trabalho, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), “a proteção da saúde da população” sendo responsável “regulamentar, controlar e fiscalizar os produtos e serviços que envolvam risco à saúde pública”, incluindo medicamentos e imunobiológicos – como as vacinas – conforme o artigo 155 da CLT junto à NR-6 em seu item 6.3 e do artigo 7, inciso VII, da lei 9.782/1999 (Brasil, 1943, 1999).

Todavia, mesmo após a aprovação da vacina pela Anvisa, o imunizante só pode ser comparado a um EPI se obtiver o respectivo Certificado de Aprovação (CA), expedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cuja função é controlar a funcionalidade e qualidade dos Equipamentos de Proteção Individual, exigência esta estabelecida pela, também, NR-6 em seu item 6.3 (Brasil, 1992).

Ademais, se uma vacina obtiver qualificação de EPI deverá, obrigatoriamente, ser fornecida de forma gratuita pelo empregador, de acordo com o artigo 166 da CLT, algo que seria extremamente oneroso (Brasil, 1943). Embora, no caso da imunização contra covid-19, a vacina tenha sido disponibilizada ao público de maneira gratuita por meio do Sistema Único de Saúde (SUS) seguindo procedimentos descritos no Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a covid-19 (Ministério da Saúde, 2022).

Segundo a NR-32, é dever do empregador fornecer a seus empregados informações a respeito de quais riscos estariam correndo pela recusa ou falta de vacinação. Diante de tal recomendação, a sensação é de que tal escolha seria uma faculdade (BRASIL, 2005). Contudo, na hipótese de a imunização ser considerada como um EPI, a recusa em se vacinar poderá ser considerada como ilegal. De acordo com o artigo 158, II, B da CLT, é dever do empregado usar de forma adequada os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (Brasil, 1943).

Assim, havendo respaldo dos órgãos competentes, ou jurisprudência oriunda das esferas jurídicas superiores, que a vacinação seja considerada análoga a um EPI, a imunização poderá ser exigida de maneira obrigatória pelo empregador (Barzotto, 2021). E observando essas normas citadas, há possibilidade de uma tese fundamentada nos argumentos expostos ser atendida pelas cortes superiores. Com intuito de preservação das liberdades individuais no ambiente laboral, as negociações coletivas seriam a melhor escolha para se resolver tais impasses, agindo esses de forma amparada pelo artigo 611 e 611-A da CLT o qual permite que sindicatos venham a negociar um contrato coletivo de trabalho e esse tenha a permissão de regerem relações individuais de trabalho (Brasil, 1943).

4 DISCUSSÕES JURÍDICAS SOBRE A VACINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para analisar a legalidade de uma demissão por justa causa de um funcionário que se recusasse, sem justificativa, a vacinar contra a covid-19, é necessário trazer ao debate outras normativas que tratam do tema, como a Portaria número 620 de 1º de novembro de 2021, publicada pelo Ministério Público do Trabalho, que descreve a ação de afastamento de um funcionário por não vacinar como discriminatória e, portanto, ilegal (Brasil, 2021; Souto Maior, 2021).

No mesmo sentido, foi elaborado o Projeto de Lei 149/21, pela deputada federal Carla Zambelli, argumentado que, “não há no ordenamento jurídico pátrio, em matéria trabalhista, qualquer previsão legal que considere falta grave a recusa à imunização contra a Covid-19” (Câmara dos Deputados, 2021).

Enquanto o Projeto de Lei não tramitou no Congresso Nacional, o Supremo Tribunal Federal foi acionado para avaliar a constitucionalidade da Portaria 620/2021 do Ministério Público do Trabalho. O tema foi levado ao plenário da corte para análise, sob relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso que, então, derrubou parte da Portaria 620/2021, acompanhado pelos votos dos ministros Edson Fachin, Alexandre de Moraes e Cármen Lúcia. Entretanto, o Ministro Kassio Nunes Marques pediu destaque, previsto na Resolução nº642 de 2019, que requer que o processo seja retirado do plenário virtual e seja reiniciado no plenário presencial e, com isso, anulando todos os votos até então (STF, 2019).

Enquanto o Supremo Tribunal Federal não delibera sobre o tema e nem mesmo o Congresso Nacional avança no debate sobre o projeto de lei, as esferas jurídicas interpretam o tema gerando jurisprudência. Como foi o caso da decisão do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, que argumentou:

É dever do empregador oferecer aos seus empregados ambiente de trabalho salubre e seguro [...] disponibilizando informativos sobre a necessidade de minimizar os riscos de contágio incluindo, por óbvio, a necessidade de aderir ao sistema de imunização (TRT, 2021).

Portanto, com base na jurisprudência gerada, outros processos tiveram decisões cuja tese utiliza-se de argumento semelhante. No início do ano de 2022, a juíza substituta Maria Fernanda Zipinotti Duarte, da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo, manteve a decisão de justa causa da trabalhadora, que recusou a tomar a vacina. A argumentação para tal decisão foi descrita da seguinte forma:

“Ocorre que a reclamante não se vacinou simplesmente porque não quis, preferindo arcar com as consequências da dispensa motivada, da qual já estava ciente de antemão” (TRT, 2022a).

Outro caso, em primeira instância, foi a decisão da Juíza Ana Paula Rodrigues Luz Faria, da 8ª Vara do Trabalho de Vitória, que confirmou a demissão de um professor de educação infantil que se recusou a vacinar (TRT, 2022b).

Essas decisões têm em comum a fundamentação que a postura do trabalhador ao negar se vacinar, mesmo com advertências do empregador sobre os riscos para o bem-estar coletivo, o ambiente de trabalho e o próprio indivíduo, configuram mau procedimento do empregado. Assim, as

empresas estão suportadas pelo que rege o artigo 483 - alínea b da CLT, uma vez que, mesmo após campanhas e informativos para que os funcionários fossem imunizados alguns deles, por conta própria, decidiram não vacinar, arcando com dispensa motivada (Brasil, 1943).

Atualmente, são poucas as decisões judiciais que aceitam a demissão por justa causa em caso de empregados que se recusam a receber a vacina. Diante da inexistência de legislação específica sobre o tema, as associações, sindicatos e empresas brasileiras vêm tentando definir como agir se houver recusa do trabalhador em buscar a imunização (Veiga, 2021).

Isso pois, na esfera jurídica, a ausência de leis específicas não inviabiliza a possibilidade de construir regras aplicáveis. Haja vista as convenções e os acordos coletivos, conforme o artigo 611-A, inciso XII, detendo prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre enquadramento do grau de insalubridade (Brasil, 1943).

Além disso, a CF/88 no seu artigo 7º, inciso XXI, mostra que é direito dos empregados a redução de riscos, mediante normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988). Utilizando-se também de o dever das empresas cumprir e fazer cumprir normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, cabendo aos empregados o cumprimento dessas determinações, como mostram os artigos 157 e 158 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

Por fim, uma das alternativas para superar o embate jurídico sobre o encerramento do contrato de trabalho com justo motivo, pelo empregador com o empregado, na hipótese de recusa à vacinação, seria a negociação coletiva. Conforme consta no artigo 2º da Convenção nº 154 sobre Negociação Coletiva de 1981, a mesma pode ser definida como:

Todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores (OIT, 1981).

Como se vê, a negociação coletiva teria um papel de intermediadora entre as partes, visando à qualidade das relações laborais, estimulando acordos eficazes realizados de boa-fé e com respeito recíproco (OIT, 1981). Por meio do que foi estabelecido segundo a Constituição Federal de 1988, a convenção número 154 tem força de lei diante a Justiça do Trabalho (Melo, 1991).

Um significativo questionamento a se fazer é se uma negociação coletiva teria o poder de obrigar a vacinação de empregados. Tendo por base os artigos 611-A e B das Consolidações das Leis do Trabalho, aliada às decisões das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.586 e nº 6.587 é possível afirmar que a negociação coletiva pode determinar a obrigatoriedade da imunização contra a covid-19 (STF, 2020).

Por meio do julgamento das ADI's nº 6.586 e 6.587, o Supremo Tribunal Federal se posicionou no sentido da legalidade da vacinação compulsória, desde que esta se baseie em evidências científicas, e tenha como objetivo a promoção da saúde coletiva (STF, 2020). Embora vale ressaltar que a decisão trouxe essa prerrogativa, contudo estabelece que tal medida não se confunde com vacinação forçada, devendo sempre oferecer a faculdade de recusa ao trabalhador (STF, 2020).

5 CONCLUSÃO

Dessa maneira, este trabalho trouxe a jurisprudência estabelecida a respeito da vacinação compulsória contra covid-19 aos trabalhadores, desde que observada a negociação coletiva. Embora ainda não se tenha estabelecido a imunização como Equipamento de Proteção Individual, os acordos coletivos podem assim fazê-lo se entenderem a medida como uma proteção ao bem-estar coletivo. Não seria uma medida, ao menos juridicamente, equivocada das organizações. Muito, em partes, pela vacina ser acessível ao público geral por meio do Sistema Único de Saúde do Brasil.

Embora essa jurisprudência ocorra com base em argumentos científicos, alguns cidadãos ainda insurgem alegando a invasão da individualidade. Todavia, a justiça brasileira não delimitou a escolha dos cidadãos por se vacinar, ou não, contra o “novo Coronavírus”. Ela só reconheceu a força dos acordos coletivos na imposição de uma medida voltada ao bem-estar do conjunto de cidadãos enquanto o poder legislativo não regulamenta de maneira concisa o tópico em questão.

REFERÊNCIAS

ADAM, D. 15 million people have died in the pandemic, WHO says. **Nature**, USA, v. 605, n. 7909, p. , 206–206. DOI: <https://doi.org/10.1038/d41586-022-01245-6>. Acesso em: 5 maio 2022.

AITH, F.; DALLARI, S. G. Vigilância em saúde no Brasil: os desafios dos riscos sanitários do século XXI e a necessidade de criação de um sistema nacional de vigilância em saúde. **Revista de Direito Sanitário**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 94–125, 1 out. 2009.

ALVES, S. M. C.; RAMOS, E. M. B.; DELDUQUE, M. C. Decretação de *lockdown* pela via judicial: medida (des)necessária? **Cadernos de Saúde Pública**, São Paulo, v. 36, n. 6, 2020.

BARBIERI, C. L. A.; COUTO, M. T.; AITH, F. M. A. A (não) vacinação infantil entre a cultura e a lei: os significados atribuídos por casais de camadas médias de São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, São Paulo, v. 33, 9 mar. 2017.

BARZOTTO, L. C. Alguns aspectos gerais das alterações nos contratos de trabalho no primeiro ano de pandemia no Brasil. **Notícias CIELO**, [S. l.], n. 3, p. 9, 2021.

BOMFIM CASSAR, V. **Direito do Trabalho**. 9. ed. [S.l.: s.n.], 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. **Decreto Legislativo no 6 de 20 de março de 2020**. 20 mar. 2020a. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/31993957#:~:text=Reconhece%2C%20para%20os%20fins%20do,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020>.

BRASIL. **Decreto Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. **Decreto Lei n. 9.782 de 26 de janeiro de 1999**. 26 jan. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19782.htm.

BRASIL. **Decreto Lei n. 13.979 de 6 de fevereiro de 2020**. 6 fev. 2020b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>.

BRASIL. **Portaria conjunta n. 20, de 18 de junho de 2020**. 18 jun. 2020c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>.

BRASIL. **Portaria MTP no 485, de 11 de novembro de 2005**. 11 nov. 2005. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-32-atualizada-2022.pdf>.

BRASIL. **Portaria MTP no 620, de 1º de novembro de 2021**. 1 nov. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-620-de-1-de-novembro-de-2021-356175059>.

BRASIL. **Portaria no 6, de 19 de agosto de 1992**. 19 ago. 1992. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1992/portaria_06_altera_nr_06.pdf.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei no 149, de 1º de fevereiro de 2021**. 1 fev. 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1960963. Acesso em: 7 maio 2022.

CEPEDISA. Direitos na Pandemia: Mapeamento e Análise das Normas Jurídicas de Resposta à Covid-19 no Brasil. **Boletim**, n. 10. São Paulo: Universidade de São Paulo, 20 jan. 2021. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2021/01/boletim-direitos-na-pandemia.pdf>.

MELO, M. C. O. L. Negociação coletiva: tratamento teórico e prática. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, p. 49–62, dez. 1991.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19**. Brasília, DF, maio 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/publicacoes-tecnicas/guias-e-planos/13a-edicao-pno-23-05-2022-1.pdf/>. Acesso em: 26 maio 2022.

MPT. **Guia técnico interno do MPT sobre vacinação da Covid-19**. Guia Técnico. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 28 jan. 2021. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf.

NALBANDIAN, A. *et al.* Post-acute Covid-19 syndrome. **Nature Medicine**, USA, v. 27, n. 4, p. 601–615, abr. 2021.

OIT. **Convenção No 154 - Fomento à Negociação Coletiva**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf. Acesso em: 19 maio 2022.

RIBEIRO, M. T. A.; CABRAL, C. H. de P. L. A dignidade humana frente às medidas sanitárias restritivas da OMS e dos estados em tempos de pandemia. **Cadernos Eletrônicos Direito Internacional sem Fronteiras**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. e20200102–e20200102, 17 jun. 2020.

RITZEL, G. S. Extensão da jornada de trabalho em ambiente insalubre em tempos de pandemia na negociação sindical. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, [S. l.], v. 8, n. 14, p. 39-60, jan/jun. 2021.

ROZENFELD, S. **Fundamentos da vigilância sanitária**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2000.

SAMPAIO, D. C. S.; ROSA e SILVA, T. M. Aplicação da ótica processualista cível ao direito à saúde: uma análise dos institutos jurídicos e desafios enfrentados. **Revista do Curso de Direito do UNIFOR**, Formiga, v. 11, n. 2, dez. 2020.

SOUTO MAIOR, J. L. Trabalhador que se recusar a vacinar não pode ser dispensado por justa causa. **Faculdade de Direito - Universidade de São Paulo**, São Paulo, 10 fev. 2021. Disponível em: <https://direito.usp.br/noticia/d615cff2d9b0-trabalhador-que-se-recusar-a-vacinar-nao-pode-ser-dispensado-por-justa-causa>. Acesso em: 7 maio 2022.

STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade Conjunta 6.586 e 6.587**. 17 dez. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755517337>. Acesso em: 26 maio 2022.

STF. **Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 898**. 12 nov. 2021 a. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF898> Liminar.pdf. Acesso em: 26 maio 2022.

STF. **Recurso Extraordinário com Agravo 1.267.879**. 8 abr. 2021 b. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1190972206/recurso-extraordinario-com-agravo-are-1267879-sp-1003284-8320178260428/inteiro-teor-1190972213>. Acesso em: 26 maio 2022.

STF. **Resolução nº642, de 14 de junho de 2019**. 14 jun. 2019. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO642-2019.PDF>. Acesso em: 26 maio 2022.

TRT. **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 1001359-61.2021.5.02.0030**. 21 jan. 2022a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiza-mantem-justa-causa-trabalhadora.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

TRT. Justiça do Trabalho do ES confirma demissão por justa causa de professor que não quis se vacinar. **TRT da 17ª Região (ES)**, 11 abr. 2022b. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/o4561-justica-do-trabalho-do-es-confirma-demissao-por-justa-causa-de-professor-que-nao-quis-se-vacinar>. Acesso em: 19 maio 2022.

TRT. **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 1000122-24.2021.5.02.0472**. 11 jun. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/1000122-2420215020472.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

VASCONCELOS, P. S.; VASCONCELOS, P. E. A. Desafios da Estratégia Empresarial: antes, durante e após a pandemia de 2020. **Revista Interdisciplinar do Direito - Faculdade de Direito de Valença**, Valença, v. 18, n. 1, p. 163–182, 13 jul. 2020.

VEIGA, Gisa. Acordo sindical torna obrigatória a vacinação de empregados de bares e restaurantes de SP. **Associação dos Magistrados do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, 4 ago. 2021. Disponível em: <https://www.amatra13.org.br/noticias/acordo-sindical-torna-obrigatoria-a-vacinacao-de-empregados-de-bares-e-restaurantes-de-sp/>. Acesso em: 19 maio 2022.

VENTURA, D. de F. L.; AITH, F. M. A.; RACHED, D. H. A emergência do novo coronavírus e a “lei de quarentena” no Brasil. **Revista Direito e Praxis**, [S. l.], v. 12, n. 01, p. 102–138, 2021.