



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO
CURSO DE DIREITO

FLÁVIA FERREIRA BEZERRA

**DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE SE RECUSA A TOMAR A
VACINA CONTRA A COVID-19**

ICÓ-CE
2023

FLÁVIA FERREIRA BEZERRA

**DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE SE RECUSA A TOMAR A
VACINA CONTRA A COVID-19**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Vale do Salgado - UniVS, Curso de Direito, como requisito para a obtenção de nota da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II.

Orientador(a): Me. Romeu Tavares Bandeira.

FLÁVIA FERREIRA BEZERRA

**DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE SE RECUSA A TOMAR A
VACINA CONTRA A COVID-19**

Artigo submetido à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC II) do curso de bacharelado em direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) a ser apresentado como requisito para obtenção de nota.

Aprovado em: 26/06/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Romeu Tavares Bandeira
Centro Universitário Vale do Salgado
Orientador

Prof. Me. Brian O'Neal Rocha
Centro Universitário Vale do Salgado
1º examinador

Profª. Dra. Layana Dantas de Alencar
Centro Universitário Vale do Salgado
2ª examinador

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 O INSTITUTO DA JUSTA CAUSA E OS DITAMES DA CLT E OIT NO TOCANTE À SAÚDE INDIVIDUAL E COLETIVA DO TRABALHADOR.....	12
3 DEVERES DO FUNCIONÁRIO ELECADOS NO ARTIGO 158 DA CLT E A IMPORTÂNCIA DA VACINAÇÃO PARA A SAÚDE COLETIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	16
4 A (DES)NECESSIDADE DA VACINAÇÃO E AS JURISPRUDÊNCIAS DOS TRIBUNAIS SUPERIORES.....	19
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS.....	23

LISTA DE SIGLAS

ADI – Ação Direita de Inconstitucionalidade.

ADPFs – Arguições de Descumprimento de Preceitos Fundamentais.

ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária.

CF – Constituição Federal.

CLT – Consolidação de Leis Trabalhistas.

MPT – Ministério Público do Trabalho.

MTP – Ministério do Trabalho e Previdência.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

OMS – Organização Mundial de Saúde.

PNI – Programa Nacional de Vacinação.

SST- Segurança e Saúde no Trabalho.

STF – Supremo Tribunal Federal.

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE SE RECUSA A TOMAR A VACINA CONTRA A COVID-19

Flávia Ferreira Bezerra¹
Romeu Tavares Bandeira²

RESUMO

BEZERRA, F. F. **Demissão por justa causa de empregado que se recusa a tomar a vacina contra a COVID-19.** 2023. 24 f. Artigo (Graduação em Direito) – Centro Universitário Vale do Salgado, Icó, 2023.

O presente trabalho pretende analisar se a conduta dos empregados, que se recusam a tomar a vacina contra COVID-19, enquadra-se na demissão por justa causa prevista no artigo 482, alínea h, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Diante disso, a pesquisa consiste em: descrever o instituto da justa causa, abordando os ditames da CLT e Organização Internacional do Trabalho (OIT) no tocante à saúde individual e coletiva do trabalhador; discorrer sobre os deveres do funcionário elencados no artigo 158 da CLT e a importância da vacinação para a saúde coletiva no ambiente de trabalho; e apresentar a jurisprudência dos tribunais superiores brasileiros que versa sobre a necessidade da vacinação. Dessa forma, o trabalho contribui para que a lei trabalhista seja interpretada e aplicada de forma adequada para não ferir direitos fundamentais dos indivíduos, uma vez que, com o advento da pandemia, surgiu essa nova situação no âmbito do trabalho do empregado que se recusa a tomar a vacina contra COVID-19. Para a construção desse artigo foi realizada uma pesquisa básica na qual se fez uma revisão sistemática de literatura, com rigor metodológico mediante um estudo bibliográfico, utilizando o método exploratório, com abordagem qualitativa e o método científico dedutivo, chegando ao entendimento que a demissão por justa causa nesse caso é válida, pois, a recusa injustificada do empregado em se imunizar contra a COVID-19 constitui um ato de indisciplina no qual coloca a saúde coletiva do ambiente de trabalho em risco, não podendo, portanto, sua vontade se sobrepor sobre o bem-estar da maioria.

Palavras-chaves: COVID-19. Demissão. Justa Causa. Vacinação.

ABSTRACT

BEZERRA, F. F. **Dismissal for just cause of an employee who refuses to take the vaccine against COVID-19.** 2023. 24 f. Article (Graduation in Law) – Centro Universitário Vale do Salgado, Icó, 2023

The present work intends to analyze whether the conduct of employees, who refuse to take the vaccine against COVID-19, falls under the dismissal for just cause provided for in article 482, paragraph h, of the Consolidation of Labor Laws (CLT). Therefore, the research consists of: describing the institute of just cause, approaching the dictates of the CLT and the

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS). E-mail: flaviafb0506@gmail.com

² Graduado em Direito pela UFPB. Especialista em Direito Público e Mestre em Direito na área de Concentração em Direito Econômico – PPGCJ/UFPB. E-mail: romeutavares@univs.edu.br

International Labor Organization (ILO) regarding the individual and collective health of the worker; discuss the employee's duties listed in article 158 of the CLT and the importance of vaccination for collective health in the work environment; and present the jurisprudence of the Brazilian superior courts that deals with the need for vaccination. In this way, the work contributes to the interpretation and application of the labor law in an adequate way so as not to harm the fundamental rights of individuals, since, with the advent of the pandemic, this new situation has arisen in the scope of work of the employee who refuses to take the vaccine against COVID-19. For the construction of this article, a basic research was carried out in which a systematic literature review was carried out, with methodological rigor through a bibliographic study, using the exploratory method, with a qualitative approach and the scientific deductive method, reaching the understanding that fair dismissal cause in this case is valid, since the unjustified refusal of the employee to immunize himself against COVID-19 constitutes an act of indiscipline in which he puts the collective health of the work environment at risk, and therefore, his will cannot prevail over the well-being of the majority.

Keywords: COVID-19. Resignation. Just Cause. Vaccination.

1 INTRODUÇÃO

No ano de 2019, no mês de dezembro, a cidade Chinesa de Wuhan reportou em alerta de vários casos de pneumonia à Organização Mundial da Saúde (OMS). Quanto ao surgimento desses casos, foi constatado o surgimento de um novo tipo de coronavírus não identificado anteriormente em seres humanos. Havia, até então, sete tipos de coronavírus e essa nova categoria foi responsável por causar a doença denominada SARS-COVID-19. Com isso, no dia 30 de janeiro de 2020, a OMS comunicou que o surgimento da doença propiciada estabelecia uma Emergência de Saúde Pública com relevância internacional.

No dia 26 de fevereiro de 2020, foi confirmado, pelo Ministério da Saúde, o primeiro caso de coronavírus no Brasil. A contaminação que se proliferou a nível mundial veio a ocasionar uma pandemia, declarada oficialmente pela OMS em 11 de março de 2020. Diante desse cenário pandêmico, novas formas de trabalho foram instituídas. Os empregadores e empregados tiveram que se adaptar ao trabalho à distância devido às recomendações de isolamento social publicadas em portarias do Ministério da Saúde e decretos legislativos (GOBBI, 2022).

Com o agravamento da pandemia, muitas áreas, como a economia, a cultura, os empregos, a política e, principalmente, a saúde, foram afetadas de forma negativa, ao ocasionar um índice de fragilidade em todos os países. Em virtude da pandemia, os Governos Estaduais em conjunto com o Ministério da Saúde, apresentaram critérios de distanciamento físico entre as pessoas e quarentena, com o intuito de reduzir o contágio, bem como o número de mortes pelo vírus (ARAÚJO; BRANDÃO, 2021).

Medidas como o fechamento de comércios, escolas, e universidades, assim como o uso de álcool em gel (70° INPM) e máscara de proteção também foram adotadas com a finalidade de diminuir a contaminação. No entanto, algumas dessas medidas, como por exemplo, o fechamento de comércios, afetaram, de forma negativa, a economia do país, ao acarretar uma maior dificuldade para uma parte da sociedade em manter uma vida minimamente digna, tendo em vista que existe uma desigualdade social significativa no Brasil a qual apenas 40% da população dispõe de uma ocupação formal (ARAÚJO; BRANDÃO, 2021).

Segundo o relatório anual da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 2021, aproximadamente 30 milhões de pessoas encontravam-se sem empregos e 23 milhões deixariam o mercado de trabalho por falta de oportunidade.

Para o ordenamento jurídico brasileiro o direito do trabalho é considerado como um direito humano e fundamental, concretizado na Constituição Federal de 1988. Assim, consagra-o como um princípio fundamental para o Estado Democrático de Direito, sendo, portanto, um direito social e precursor da ordem econômica, com intuito de garantir a todos uma vida digna. Devendo ser observado, de acordo com as regras da justiça social, o princípio da procura do pleno emprego (LEITE, 2021).

Ante o exposto acima, pode-se perceber que o emprego é de suma importância para sociedade, tanto no âmbito de manter uma vida digna, a qual a Constituição assegura em seu artigo 1º, inciso III, como também para o desenvolvimento econômico do Estado, e, desse modo, garantir os direitos sociais e fundamentais dos indivíduos (BRASIL, 1988).

No tocante às formas de prevenção adotadas para conter a pandemia, houve a suspensão dos serviços como medida de prevenir um maior número de contágio e de mortes pelo coronavírus. Nesse cenário, alguns comércios e empresas não puderam aderir a essa medida, pois suas atribuições não permitiam a suspensão dos serviços os quais prestavam, como por exemplo, as indústrias e os comércios de produtos alimentícios, de medicamentos e artefatos de higiene. Assim, veio a imprescindibilidade de novas normas trabalhistas (ALMEIDA, 2021).

A partir da Medida Provisória número 927, sancionada em 22 de março de 2020, a qual defendia a ininterrupção das tarefas comerciais de forma parcial, para que fosse respeitado o isolamento, novas formas de trabalho foram implementadas, como, por exemplo, o trabalho remoto, ou seja, o encargo era feito na casa do empregado e não nas dependências do estabelecimento o qual era funcionário (ALMEIDA, 2021).

Apenas em janeiro de 2021, iniciou-se a vacinação contra o coronavírus no Brasil. A chegada da vacina abriu a possibilidade de retorno às atividades presenciais. No entanto, surgiu também alguns discursos negacionistas em relação à vacina. Circulou nas mídias sociais no Brasil desinformações, tais como, que havia nas vacinas o Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV), ocasionando como consequência uma desconfiança em relação às vacinas (RECUERO, 2021).

Nesse cenário, surge a situação do empregado que se recusa a tomar a vacina, acarretando uma nova conjuntura na relação trabalhista, qual seja, a demissão por justa causa por recusar-se a receber o imunizante, possivelmente colocando a saúde coletiva no ambiente de trabalho em risco.

Importante ressaltar que empregado é o sujeito tipicamente amparado pelo direito do trabalho, ou seja, é detentor de direitos trabalhistas, enquanto um trabalhador, em termos

gerais, é qualquer pessoa física que gasta sua energia pessoal em benefício particular ou de terceiro com o objetivo de alcançar um resultado, econômico ou não (LEITE, 2023).

Nesse contexto, Martinez (2022), diz que no âmbito do contrato de trabalho, o empregado apresenta-se como indivíduo que presta o trabalho de forma pessoal, emprega seu esforço laborativo em troca de salário de maneira habitual e sob liderança de um terceiro.

Destarte, à vista dessas características o artigo 3º da CLT menciona que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Durante o período de vacinação, em que algumas pessoas decidiram não tomar a vacina contra COVID-19, surgiu uma situação no âmbito do direito do trabalho que foi a de funcionários do setor privado que optaram por não tomar a vacina, acarretando, com isso, uma demissão sendo justificado como justa causa. Diante disso, a deputada federal Carla Zambelli (PSL-SP) apresentou o Projeto Lei no 149/21, o qual menciona a vedação da demissão por justa causa do empregado que optar por não ser vacinado contra o novo coronavírus.

Entretanto, conforme o Guia Técnico Interno do Ministério Público do Trabalho (MPT) sobre vacinação da COVID-19, desenvolvido pelo Grupo de Trabalho Nacional – GT – COVID-19 (2021), uma vez que o empregado se recusar a tomar a vacina de forma injustificada, o empregador deverá afastá-lo do serviço, podendo até, em última hipótese, demiti-lo por justa causa, consoante o disposto nos artigos 482, alínea h, e 158, da CLT. Portanto, o projeto de Lei supramencionado encontra-se em desacordo com a orientação do MPT.

Diante disso, surge o questionamento se a demissão por justa causa do empregado que se recusa a tomar a vacina contra COVID-19 é válida à vista do ordenamento jurídico-trabalhista.

A fim de responder essa problemática a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar se a conduta do empregado, que se recusa a tomar a vacina contra COVID-19, enquadra-se na demissão por justa causa prevista no artigo 482, alínea h, da CLT. Os demais objetivos são: descrever o instituto da justa causa, abordando os ditames da CLT e OIT no tocante à saúde individual e coletiva do trabalhador; discorrer sobre os deveres do funcionário elencados no artigo 158 da CLT e a importância da vacinação para a saúde coletiva no ambiente de trabalho; apresentar a jurisprudência dos tribunais superiores brasileiros que versa sobre a necessidade da vacinação.

A pesquisa básica foi o objetivo pretendido desta investigação. O principal objetivo da pesquisa básica é fornecer novos conhecimentos que contribuam para o avanço e a

divulgação da ciência, sem preocupação em aplicar imediatamente os resultados obtidos. Por conseguinte, fez-se uma revisão narrativa de literatura a qual não usa critérios resolutos e minuciosos para a investigação e análise crítica da literatura, ou seja, o estudo não necessita exaurir as fontes de averiguações e não utiliza táticas de busca sofisticadas e exaustivas. Teve rigor metodológico, o qual utiliza questões específicas para criar uma revisão e utiliza fontes de diferentes procedências bibliográficas. Esse tipo de pesquisa visa responder a uma questão específica e utiliza metodologia rigorosa (APOLINÁRIO, 2011).

A pesquisa bibliográfica fornece respostas definitivas usando materiais publicados anteriormente, discussões com outros escritores e análise de um determinado tópico. Esse método é delineado no trabalho de Gil (2017). No tocante aos objetivos, o método utilizado para a pesquisa foi a exploratória que segundo Carlos Gil (2017), essa pesquisa tem como característica tornar um assunto mais familiar, pois tende a explorar a maior quantidade possível de fatos e fenômenos do estudo.

A construção desse estudo teve uma abordagem qualitativa, definida por Denzin e Lincoln (2006), como uma pesquisa que envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

Quanto ao método científico foi utilizado o dedutivo, o qual, segundo Marconi e Lakatos (2008), parte de premissas. Então, se a conclusão derivar de premissas verdadeiras, a conclusão será verdadeira, ou seja, a conclusão estará explícita ou implícita na premissa.

Para a construção deste artigo, foram utilizadas as seguintes bases de dados eletrônicos: SCIELO, google acadêmico, canais digitais do governo federal, biblioteca virtual, e repositórios de universidades nacionais, sendo aplicados os seguintes descritores: COVID-19, leis trabalhistas, demissão e jurisprudência. No que se refere aos critérios de inclusão, foram aceitos os artigos científicos publicados e disponíveis de forma integral nas bases de dados supracitados; artigos e livros que corresponderam à temática do estudo, sendo brasileiros, e que estivessem no idioma português.

Por fim, entende-se que é imprescindível que a lei trabalhista seja interpretada e aplicada de forma adequada para que não venha a ferir direitos fundamentais dos indivíduos. A vista disso, em virtude de uma nova situação no âmbito do trabalho que surgiu com o advento da pandemia, qual seja, a demissão por justa causa de empregado que se recusa a tomar a vacina contra COVID-19, a pesquisa se fez necessária para analisar se a aplicação da lei se enquadra à situação em questão, uma vez que trata de algo novo, ainda não regulamentado.

2 O INSTITUTO DA JUSTA CAUSA E OS DITAMES DA CLT E OIT NO TOCANTE À SAÚDE INDIVIDUAL E COLETIVA DO TRABALHADOR

Conceitua-se o instituto da justa causa como o fim do contrato de trabalho por uma razão que o legitime, estando as hipóteses prescritas nos artigos 482 e 483 da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT). Naquele, está previsto as possibilidades que poderão ensejar a rescisão do contrato por parte do empregador, neste, as possibilidades de rescisão do contrato por parte do empregado. Desse modo, a decisão para encerrar a relação contratual, advir da parte que se encontrar prejudicada (GARCIA, 2022). Contudo, para o presente trabalho será relevante o estudo em que o contrato se encerra por vontade do empregador.

Segundo Romar (2021), a justa causa se caracteriza pelo ato faltoso do empregado, sendo uma conduta a qual impossibilita a preservação da relação trabalhista, devendo, com isso, o empregador romper com o contrato de trabalho. Esse rompimento por parte do empregador se refere à forma de cessação do contrato de trabalho, em que grande fração da importância rescisória que caberia ao empregado, será suprimida, podendo receber apenas a importância referente aos direitos adquiridos, quais sejam, o saldo de salário e as férias vencidas, acrescidas de um terço, caso haja.

A demissão por justa causa é uma das sanções disciplinares mais graves que o ordenamento jurídico permite que o empregador aplique ao empregado em virtude de ato de falta grave. Na legislação brasileira existe rol taxativo das justas causas as quais estão dispostas no artigo 482 da CLT, que só podem ser aplicadas nos casos que se adéquam a alguma das hipóteses desse rol (ROMAR, 2021).

Para Jorge Neto e Cavalcante (2018), a justa causa, descrita no artigo 482 da CLT, é uma forma de extinção do contrato de trabalho de modo unilateral pelo empregador, a qual acontece quando o empregado comete uma falta grave, rompendo, com isso, a confiança existente na relação contratual.

Sendo assim, os elementos da justa causa são subjetivos, quando se refere à culpa em sentido amplo, ou seja, negligência, imprudência, imperícia e dolo, por parte do empregado, e objetivos quando: há uma previsão legal, portanto, o instituto da justa causa deve estar previsto em lei; o ato praticado pelo empregado deve ser grave o suficiente para justificar a extinção do contrato, de forma que a confiança fique abalada; deve haver um nexo de causalidade entre o fato e a medida disciplinar; a medida deve ser aplicada a um fato contemporâneo, portanto, é necessário a imediatividade; é preciso que haja proporcionalidade entre a falta e a penalidade; e por fim, não pode haver uma punição anterior, ou seja, o

empregado não pode ser penalizado duas vezes pelo mesmo ato (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018).

Renzetti (2021) salienta que, a dispensa com justa causa também conhecida como dispensa motivada ou dispensa com justa causa, acontece quando o empregado pratica conduta caracterizada por falta grave ou repete conduta anteriormente passível de suspensão. Assim, o empregado que tiver seu contrato rescindido por um justo motivo, receberá proporcionalmente, o saldo do salário, as férias vencidas com acréscimo de um terço, e o 13º salário.

Tendo em vista que a Constituição Federal de 1988 menciona em seu art. 170, inciso VIII, que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e tem como finalidade assegurar a todos uma existência digna, tendo como um dos princípios a busca do pleno emprego, depreende-se que o trabalho está ligado a uma condição de dignidade do ser humano. Além disso, o artigo 7º, inciso XXII, da CF/88, garante a todos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

Consistindo-se o trabalho em um elemento para uma vida digna, o ordenamento jurídico-trabalhista assegura medidas de proteção à segurança e à saúde do trabalhador. Na CLT, tais medidas estão elencadas no capítulo V, o qual trata da Segurança e da Medicina do Trabalho. Dessa forma, o artigo 156 da CLT atribui às Delegacias Regionais do Trabalho a competência para instruir, supervisionar, e adotar medidas de proteção, assim como aplicar as sanções administrativas pelo não cumprimento das normas relativas à segurança e medicina do trabalho (BRASIL, 1943).

É obrigação do empregador dispor das condições necessárias para cuidar da segurança, saúde e higiene de seus empregados, e zelar pelo cumprimento dos dispositivos legais atinentes à segurança e saúde do trabalhador. Nessa perspectiva, a medicina e segurança do trabalho tem como objetivo proteger a vida do trabalhador, impedir acidentes, conservar a saúde e o trabalho humanizado (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018).

As regras que versam sobre a medicina e segurança do trabalho são normas de ordem pública e ligam o contrato individual de trabalho, compreendendo o Direito Tutelar do Trabalho. A vida humana tem um preço imponderável, devendo, portanto, ser assegurada de todas as formas possíveis, então, a saúde e a integridade física no trabalho são elementos constituidores do próprio direito à vida (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018).

Em relação às obrigações do empregador, trazidas pela CLT, o artigo 166 dispõe sobre a necessidade de fornecimento de equipamentos de proteção individual em perfeito

estado de conservação e funcionamento, com certificado de aprovação administrativa.

Art. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (BRASIL, 1943).

Além disso, o artigo 168 menciona que o empregador deverá propiciar exames médicos aos empregados, de acordo com as instruções complementares expedidas pelo Ministério do Trabalho, quando for admitido na empresa, na demissão, e periodicamente. (BRASIL, 1943).

Para o empregador efetuar as normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), é atribuído a ele, pela ordem jurídica, o poder empregatício. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019), o poder empregatício é um conjunto de privilégios garantidos pelo ordenamento jurídico, muitas vezes concentrados no empregador e exercidos no âmbito da relação de trabalho. Também pode ser conceituado como um conjunto de privilégios relativos à orientação, fiscalização, regulamentação e disciplina da economia interna da empresa e da prestação dos serviços correspondentes. Esses privilégios, em suma, permitem ao empregador o poder de governar, regular e fiscalizar a prestação de serviços e o poder disciplinar, em caso de descumprimento de cláusulas contratuais ou de padrões determinados pela empresa, referentes à Saúde e Segurança do Trabalhador.

A legislação preza por um ambiente de trabalho em condições adequadas e que esteja dentro dos parâmetros possíveis de proporcionar um trabalho digno, por isso, é obrigatório que seja realizada perícia para averiguar a situação de insalubridade. Nesse sentido, o artigo 191 da CLT trata sobre a eliminação ou neutralização da insalubridade que deverá acontecer por meio de critérios que mantenham o ambiente de trabalho de maneira tolerável. Nesse caso, tais medidas referem-se à proteção coletiva, com o intuito de diminuir os agentes nocivos de modo que conserve o ambiente de trabalho salubre. Ademais, é necessária utilização de equipamentos de proteção individual pelo trabalhador, para que seja diminuída a intensidade do agente agressivo, evitando assim exceder os limites de tolerância (RESENDE, 2022).

A aderência dessas providências, de preservação individual e coletiva, constitui responsabilidade do empregador, as quais deverão ser fiscalizadas pela Superintendência Regional do Trabalho, através dos Auditores Fiscais do Trabalho, que concederão prazo para normalização. Assim, uma vez que o trabalho seja desempenhado em ambiente no qual os limites de tolerância são superiores aos níveis determinados pelo Ministério da Economia, o

trabalhador deve ser remunerado de um adicional (RESENDE, 2022).

Gabriela Neves Delgado (2021) fala sobre a importância do trabalho digno ao afirmar que, nas economias capitalistas do ocidente, o trabalho digno tem um valor primordial, pois surge como um dos marcos da estrutura democrática e social do mundo atual. Além disso, a autora reitera que o local em que o direito ao trabalho não for minimamente seguro, através da garantia dos direitos fundamentais de indisponibilidade absoluta, não tem como a dignidade humana sobreviver.

Nessa perspectiva, Valéria de Oliveira Dias (2019) menciona que a dimensão socioambiental do trabalho decente tem como premissa para efetivação da tutela do direito fundamental que os trabalhadores, os valores sociais do trabalho e o meio ambiente de trabalho, estejam protegidos legalmente de forma simultânea.

Além das normas internas que tratam sobre a segurança e saúde do trabalhador, o Brasil aprovou, através do decreto legislativo nº 2, de 17 de março de 1992, no Congresso Nacional, a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre segurança e saúde dos trabalhadores, começando a vigorar no Brasil em 18 de maio de 1993. Logo, o artigo 1º menciona que a referida convenção deverá ser aplicada a todas as áreas de atividade econômica. Desse modo, esta lei integra todos os trabalhadores, até mesmo os da administração pública (BRASIL, 1992).

Nota-se que a Convenção em questão tem como principal objetivo orientar os países signatários em relação a necessidade de assumir políticas para evitar acidentes e danos à saúde relacionados com o desempenho do trabalho, pois, o artigo 4, apartados 1 e 2, mencionam:

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho (BRASIL, 1992).

Percebe-se que as diretrizes para nortear a especificação partem da premissa de que soluções baseadas na prevenção de riscos e proteção dos trabalhadores devem ser priorizadas. Para tanto, a OIT propôs uma ordem de prioridade na própria norma, segundo a qual a prioridade é eliminar os riscos à saúde dos trabalhadores. Se este objetivo não for alcançado, fazer um esforço contínuo para eliminar exposições individuais, isolar o risco, e por fim, a

proteção dos expostos ao risco (CARNEIRO; ROSA, 2020).

Em resumo, pode-se dizer que do ponto de vista da importância do trabalho digno e dos direitos referentes à saúde e ao meio ambiente laboral estável, o Estado Democrático de Direito está baseado na proteção dos direitos à vida saudável e ao meio ambiente de trabalho adequado, garantindo, com isso, a dignidade do trabalhador. Logo, a obrigação de manter o meio ambiente de trabalho saudável não é apenas do Estado e do empregador, pois, todos devem atuar na prevenção dos riscos referentes à saúde no trabalho. Portanto, no próximo tópico será analisado os deveres do funcionário, conforme o com o art. 158 da CLT, e qual a importância da vacinação para a saúde coletiva no ambiente de trabalho.

3 DEVERES DO FUNCIONÁRIO ELECADOS NO ARTIGO 158 DA CLT E A IMPORTÂNCIA DA VACINAÇÃO PARA A SAÚDE COLETIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assim como o empregador deve tomar todas as providências para preservar a saúde do trabalhador, evitar acidentes e doenças em decorrência da ocupação, o empregado também deve, em contrapartida, colaborar cumprindo com suas obrigações. Por isso, Maurício Godinho delgado (2019), menciona que, conforme o art. 158, parágrafo único, da CLT, o obreiro que se recusar de forma injustificada a cumprir com as instruções deliberadas pelo empregador em relação à saúde e segurança do trabalho, ou ao uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa, cometerá um ato faltoso.

Nesse sentido, Resende (2020) cita o exemplo de um funcionário que se negar a exercer certo método de segurança, ou que não usar o equipamento de proteção individual disponibilizado pelo empregador, poderá sofrer sanção disciplinar, até mesmo, ensejar, em última análise, uma demissão por justa causa. Na prática, a ação disciplinar para essas faltas muitas vezes começa com uma advertência, que, se repetida, pode resultar em suspensão ou mesmo demissão motivada, embora a lei não preveja uma hierarquia obrigatória entre as ações disciplinares, como visto em outros lugares.

Conforme Maurício Godinho Delgado (2019), a infração resultante do não cumprimento de regras determinadas pelo empregador em relação à saúde e segurança no trabalho ou em relação ao uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa é do tipo que atraem os critérios objetivos, subjetivos e, principalmente, circunstanciais de aplicação de penalidades no âmbito empregatício. O autor aduz que, para a regra geral, a penalidade deve ser aplicada gradativamente.

Dessarte, entende-se que é de suma importância que o funcionário siga as orientações

da empresa, tanto em relação ao uso dos equipamentos de segurança e demais regras da medicina o trabalho, como também, no tocante a necessidade de se vacinar contra a COIVD-19, para que essa negação não seja enquadrada como uma falta grave, podendo acarretar sua demissão por justa causa, pois, como visto, a legislação trabalhista elenca como obrigação do empregado a observância às regras determinadas pelo empregador.

A descoberta da vacina foi um avanço no mundo moderno e estabeleceu um marco na história. Como resultado, doenças imunopreveníveis, como varíola e poliomielite, foram erradicadas em benefício da saúde e da vida individual, e a estabilidade dos relacionamentos e processos sociais foi otimizada. Sem vacina, haveria muito mais perdas existenciais e patrimoniais, como as incorridas em virtude da pandemia de COVID-19 (RODRIGUES; MENEZES; MORAES, 2022).

Em decorrência da chegada da vacina em 2021, surgiu o debate sobre a importância das vacinas para o controle de doenças e como esses imunizantes são produzidos nos centros de pesquisas e laboratórios. Embora a eficácia da vacina tenha sido cientificamente comprovada, muitas pessoas, influenciadas pelas *fake news*, negaram os seus efeitos positivos e optaram por não tomar o imunizante (PAIVA, 2022).

No entanto, levando em consideração o período atual da Ciência, a população imunizada consiste em um interesse imprescindível para a materialização do direito fundamental à saúde, que vai além dos limites do direito subjetivo ou do dever jurídico. Portanto, prevenir doenças imunopreveníveis é um direito e uma obrigação das autoridades e da família, formando uma parte das políticas públicas em saúde e um meio para assegurar a estabilidade e o equilíbrio da vida social e econômica (RODRIGUES; MENEZES; MORAES, 2022).

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho (MPT) menciona que:

O direito à vacinação também pode constituir um dever nas hipóteses em que envolve questões de saúde pública, como nos casos de epidemias e pandemias. Por isso, o direito-dever à vacinação, como uma das prestações compreendidas no direito à saúde, tem, do mesmo modo, eficácias vertical e horizontal, obrigando, a um só tempo, tanto o Poder Público a realizar as ações para efetivá-lo, quanto os particulares a realizarem medidas para a sua concretização, e, ainda, submeterem-se ao comando compulsório de vacinação (MPT, 2021 p. 54).

No Brasil, a Lei nº 6.259/1975, regulamenta a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, instituindo o Programa Nacional de Imunizações (PNI), para conduzir as ações de vacinação no país. Em relação ao PNI, a referida lei estabelece, em seu artigo 3º que, “cabe ao Ministério da Saúde a elaboração do Programa Nacional de Imunizações, que

definirá as vacinações, inclusive as de caráter obrigatório”. Percebe-se que esse diploma legal prevê a possibilidade de instituição obrigatória da vacinação à população (BRASIL, 1975).

Em virtude disso, no tocante a vacinação contra COVID-19, a Lei nº 13.979 de 2020, previu, como medida para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, a determinação de realização compulsória de vacinação, veja:

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:

[...]

III - determinação de realização compulsória de:

[...]

d) vacinação e outras medidas profiláticas (BRASIL, 2020).

No ambiente de trabalho muitas providências, tais como, uso de máscaras, álcool em gel (70º INPM), distanciamento e trabalho remoto, foram tomadas para controlar a propagação do coronavírus. Entretanto, a medida mais eficiente para proteger a saúde do trabalhador e o ambiente laboral contra a COVID-19, ocorre por meio da vacinação. A principal forma de combater a pandemia é através da vacinação. Portanto, os efeitos consideráveis, em relação à saúde do trabalhador e do meio ambiente de trabalho, são alcançados por intermédio da população imunizada (PAIVA, 2022).

No que diz respeito ao direito à saúde, como as empresas utilizam trabalhadores em seu processo de produção e exercem a direção sobre eles, é necessário assumir a responsabilidade por sua saúde ocupacional e outros aspectos relacionados ao meio ambiente do trabalho, tanto na esfera individual quanto coletiva. Nesses termos, percebe-se que o direito à saúde tem eficácia horizontal e por isso, as empresas podem exigir contraprestações para efetividade desse direito (MPT, 2021).

Vale ressaltar que o empregador tem o dever de cientificar os empregados a respeito dos riscos inerentes ao ambiente laboral, instruí-los quanto às formas de prevenção a serem tomadas, mostrar os resultados das avaliações que forem realizadas no ambiente de trabalho e contribuir para que sejam feitas as fiscalizações pela autoridade competente, consoante o art. 157 da CLT (BRASIL, 1943).

Em relação aos cuidados atribuídos aos empregados para prevenir a propagação do coronavírus no ambiente de trabalho, o Ministério da Economia elencou as seguintes práticas: lavar as mãos com sabão e água corrente ou utilização de álcool em gel; informar ao empregador quando estiver apresentando sintomas gripais; ficar em casa em isolamento; tomar cuidado para que, quando espirrar e tossir, esteja usando máscara, ou tampar o nariz e a boca com lenços de papel; desinfetar o ambiente e os equipamentos com os quais trabalha; e

também, respeitar as práticas de flexibilização de presença no local de trabalho, como a alternância de turnos e o trabalho remoto, por exemplo (ALGRANTI, 2020).

Embora essas práticas tenham sido relevantes para a prevenção do coronavírus, não surtem o mesmo efeito que a imunização pela vacina, pois, conforme menciona o MPT, no Guia Técnico Interno sobre vacinação da COVID-19, desenvolvido pelo Grupo de Trabalho Nacional – GT – COVID-19 (2021), a comunidade científica concorda que, apenas com uma numerosa parte da sociedade vacinada, a disseminação do vírus pode ser contida e com isso as atividades voltarem ao normal. Neste enquadramento, tendo em vista que a vacinação não é apenas um direito individual, mas sim um direito-dever coletivo, para diminuir a rápida contaminação pelo novo coronavírus, é fundamental que o máximo possível de indivíduos receba a imunização através da vacinação.

Assim, o plano de vacinação é um instrumento de ação coletiva, a qual sua efetivação só é possível com aderência particular. O desejo particular não pode se priorizar em relação ao interesse geral, pois colocará em risco tanto os trabalhadores, os quais poderão ter contato direto com pessoas infectadas no meio laboral, quanto a sociedade como um todo. Por isso, nenhuma convicção individual, crença religiosa, filosófica ou política, ou até mesmo um medo pessoal do empregado, pode predominar no que se refere ao direito da coletividade de ser imunizada pela vacina que esteja mencionada em programa nacional de vacinação, aprovada pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), bem como, introduzida nos atos do programa de controle médico de saúde ocupacional (MPT, 2021).

4 A (DES)NECESSIDADE DA VACINAÇÃO E AS JURISPRUDÊNCIAS DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

As vacinas são uma maneira eficaz, segura e fácil de proteger as pessoas de doenças. Antes de alguém contrair uma doença, poderá ser protegido pela vacinação. É por isso que as pessoas podem prevenir a morte, quando tomam os imunizantes. Segundo Ferreira (2021), o objetivo de qualquer vacina é obter o mesmo efeito de quando uma pessoa contrai uma doença, ou seja, a produção de anticorpos pelo sistema imunológico do corpo. Isto é conseguido através do uso de matéria bacteriana ou viral diminuída ou enfraquecida. As pessoas não ficam doentes ou prejudicadas por eles. Aqueles que não são vacinados colocam em risco sua própria saúde, bem como a de seus familiares e de qualquer outra pessoa com quem entrem em contato, ajudando assim, a espalhar doenças por toda a população. Portanto,

a vacinação é a melhor forma de prevenir doenças graves e complicações que podem levar à morte, por isso se faz extremamente necessária.

A inesperada emergência causada pela pandemia do Coronavírus, gerou impactos multilaterais de natureza complexa e multidimensional, afetando padrões políticos, econômicos e sociais, incluindo o modo de vida de bilhões de pessoas em todo o mundo, o que provocou um esforço extraordinário para desenvolver rapidamente vacinas em um curto prazo. Desse modo, tendo em vista as condições emergenciais da crise e o grande investimento para produção das vacinas, as pesquisas e o desenvolvimento de vacinas que normalmente levava anos, teve uma redução significativa de tempo, sendo produzidas em tempo recorde (SENHORAS, 2020).

Nesse cenário, o desenvolvimento de vacinas em menos de um ano, o desconhecimento de grande parte da população sobre os processos de produção e o sentimento de medo e insegurança estimulado pela conjuntura pandêmica, promoveram o surgimento e fortalecimento de dúvidas, contestação e entendimento errado em relação a dados divulgados sobre a vacina. Um exemplo é a divulgação da mídia nacional que relacionou a eficácia da vacina CoronaVac, produzida pelo Instituto Butantan, na ordem de 50%. A interpretação comum da população é que a cada 100 pessoas vacinadas, apenas 50 estariam protegidas. Porém, os dados de eficácia estão ligados à diminuição de ocorrência da doença se comparar com a ocorrência na ausência da vacina (SOUTO; KABAD, 2021).

No âmbito trabalhista, essa temática teve inúmeras discussões, com a rejeição da vacina por parte de alguns empregados, e a exigência do cartão de vacinação por parte dos empregadores, tanto que se fez necessário o Ministério do Trabalho e Previdência intervir nessa questão. Em 1º de Novembro de 2021, o Ministério do Trabalho e Previdência publicou a Portaria Nº 620, que proibia a demissão por justa causa dos funcionários que contestavam a vacina. Essa medida foi assegurada temporariamente pela referida portaria, no Art.1, parágrafo 2º que dizia:

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 do certificado de vacinação (MTP, 2021, s/p).

Vale ressaltar, que embora essa portaria tenha, de certa forma, considerado a vacina não obrigatória, em seu Art. 3º dispõe que, os empregados ficaram obrigados a fazer testagem periódica, caso o empregador ressaltasse que a obrigatoriedade da vacina permite uma melhor condição sanitária de trabalho, a fim de comprovar a não contaminação pela COVID-19, evitando doenças ocupacionais (MTP, 2021).

Ainda no mesmo documento, houve a previsão de penalidades para o empregador, caso insistisse em contrariar tais normas. Em seu texto, foi assegurado ao servidor reparação por dano moral, e a escolha entre ser reintegrado ao trabalho com ressarcimento integral do período afastado, ou, receber em dobro a remuneração vigente no período ocorrido no intervalo de afastamento, caso fosse demitido por justa causa, isso foi garantido no Art. 4º da portaria em comento (MTP, 2021).

Essa portaria ocasionou conflitos, pois agiu em contrariedade ao que já vinha sido orientado pelo Ministério Público do Trabalho, gerando assim muitos questionamentos. Portanto, no dia 12 de novembro de 2021, o ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso, deferiu uma medida cautelar suspendendo a Portaria nº 620/2021, após partidos políticos contestarem a ilegalidade e inconstitucionalidade dessa medida, por meio de ADPFs (Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental) de números 898, 900, 901 e 905.

Ademais, a maioria do Supremo Tribunal Federal (STF), no dia 17 de dezembro de 2020, já havia decidido em julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI), números 6.586 e 6.587, que o Estado pode impor aos cidadãos que se sujeitem à vacinação de forma compulsória. Essas ações tratavam apenas da vacinação contra COVID-19, fazendo questionamentos sobre a previsão da Lei 13.979/2020, a qual foi decretada constitucional nesse julgamento.

Ressalta-se que, esse entendimento de vacinação compulsória não obriga as pessoas a tomarem a vacina mediante força física, entretanto, por se tratar de uma questão de saúde pública, o Estado tem o poder de empregar medidas indiretas para incentivar a população a tomar a vacina. Nesse rumo, ante o exposto, nota-se que a jurisprudência tem enfatizado a necessidade de imunização por parte dos empregados, a fim manter um ambiente de trabalho em condições adequadas e seguras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entende-se com essa pesquisa que é necessário ser estabelecido um consenso de que a recusa à vacinação contra COVID-19, por parte do empregado celetista, enseja um ato de indisciplina, o qual para Adriana Calvo (2022, p. 190), trata-se de um “descumprimento de ordens gerais do empregador”. Este ato está previsto no artigo 482, alínea h, da CLT, possibilitando ao empregador extinguir o contrato de trabalho por justa causa.

Diante da explanação a respeito do instituto da justa causa e a relação com os ditames das normas celetistas e da Organização Individual do Trabalho (OIT), no que diz

respeito à saúde individual e coletiva no ambiente de trabalho, restou demonstrado que a vontade individual não pode se sobrepor à necessidade coletiva e que a justa causa para a extinção do contrato por parte do empregador aplicada nesse contexto é válida.

Através da explanação à cerca dos deveres do funcionário os quais estão dispostos no artigo 158 da CLT, constata-se que a vacinação é extremamente importante para a saúde coletiva no ambiente laboral e que o empregado, em cumprimento às normas trabalhistas, não poderá se recusar de forma injustificada a se imunizar.

Por fim, percebe-se que os entendimentos jurisprudenciais dos tribunais superiores são no sentido de que a vacinação do empregado se faz necessária para preservação do ambiente de trabalho em condições salubres.

REFERÊNCIAS

ALGRANTI, E. et al. **Prevenção à Covid-19: Orientações para prevenção e controle da Covid-19 nos locais de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Fundacentro, 2020. Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/DRJ7EI28TNLQ982IM6K751 KY8G1HNR.pdf. Acesso em: 02 nov. 2022.

ALMEIDA, Laura Beatriz Ludovico de. **O impacto das mudanças trabalhistas decorrentes da pandemia do covid-19: uma análise da flexibilização dos direitos e garantias fundamentais em detrimento da classe trabalhadora**. 2021.

APOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de pesquisa científica: um guia para a produção de conhecimento**. 2ª edição. Grupo GEN, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522466153/>. Acesso em: 09 nov. 2022.

ARAÚJO, I. S. de; BRANDÃO, V. B. G. **Trabalho E Renda No Contexto Da Pandemia De Covid-19 No Brasil**. Revista Práxis, [S. l.], v. 2, p. 96–111, 2021. DOI: 10.25112/rpr.v2i0.2545. Disponível em: <<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistapraxis/article/view/2545>>. Acesso em: 7 out. 2022.

BRASIL. **Projeto Lei nº. 149, de 13 de abril de 2021**. Proíbe a dispensa por justa causa de empregado que não quiser ser vacinado contra o novo coronavírus. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2268829>. Acesso em: 06. Out. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [S. l.], 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 19 out. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 25 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975**. Dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, sobre o Programa Nacional de Imunizações, estabelece normas relativas à notificação compulsória de doenças, e dá outras providências. [S. l.], 30 out. 1975. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6259.htm Acesso em: 31 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13979, de 06 de fevereiro de 2020**. Brasília: Planalto, 06 fev. 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 31 out.

2022.

BRASIL. Edição: 205-D. ed. Brasília, DF: **Portaria nº 620/2021**. Ministério do Trabalho e Previdência, 01 nov. 2020. Seção 1. Diário Oficial da União. Disponível em: [MRsNshsxhzQDxhRKxeq7ueBM7EgXBaLxS5](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF898Liminar.pdf). Acesso em: 09 nov. 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Adpf nº 898**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, DF de 2021. Medida Cautelar Na Arguição De Descumprimento De Preceito Fundamental 898 Distrito Federal. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF898Liminar.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. ADIs 6.586 e 6.587/DF**. Plenário decide que a vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462Vi=1>. Acesso em: 11 nov. 2022

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. [São Paulo - SP]: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 11 nov. 2022.

DAS MERCÊS CARNEIRO, R. J.; MONTALVÃO OLIVEIRA DA ROSA, G.. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DA CONVENÇÃO Nº 155 OIT E ARTIGO 611-A DA CLT. **Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT - SERGIPE, [S. l.]**, v. 6, n. 2, p. 145, 2020. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/10005>. Acesso em: 27 out. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: 70 Anos da Justiça do Trabalho, Brasília, v. 77, n. 3, p. 70, jul. /2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26896/003_delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 nov. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Introdução a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa**. In _____. (Org.) DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional dos bancos no Distrito Federal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Faculdade de

Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019, p. 15.

FERREIRA, Ana Cláudia Barbosa H. **Qual a importância da Vacinação**. unilavras. 2021. Por Ana Cláudia Barbosa H. Ferreira. Disponível em: <https://unilavras.edu.br/2021/05/14/importancia-das-vacinas-vacinacao/>. Acesso em: 09 nov. 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (17th edição). Editora Saraiva, 2022.

GIL, Antonio Carlos, 1946 - **Como elaborar um projeto de pesquisa**/Antonio Carlos Gil - 6 ed - São Paulo: Atlas, 2017.

GOBBI, Maria Victória et al. **Dispensa por justa causa do empregado que se recusa a tomar a vacina contra a covid-19: limites do poder disciplinar patronal**. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho-13^a Edição 2021**. Saraiva Educação SA, 2021.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: [em:https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/). Acesso em: 14 mai. 2023.

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **Grupo Nacional - GT - COVID -19**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudotecnico_vacinacaocovid19-4.pdf. Acesso em: 06 Out. 2022.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. [São Paulo - SP]: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 20 out. 2022.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm> acesso em: 08 out. 2022

OPA. **Organização Pan-Americana da saúde**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19> acesso em: 03 out. 2022.

PAIVA, Hander de Menezes. **Vacinação compulsória no contexto da pandemia da Covid-**

19 : uma análise na perspectiva justrabalhista. 2022. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

RECUERO, R. **Desinformação, mídia social e COVID-19 no Brasil**. Relatório, resultados e estratégias de combate. Pelotas: MIDIARS, 2021.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. [Rio de Janeiro - RJ]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 22 out. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. [São Paulo – SP – 01203-904]: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 26 out. 2022.

RODRIGUES, F. L. L.; MENEZES, J. B. DE; MORAES, M. C. B. DE. **Direito e vacinação** (obra completa). *civilistica.com*, v. 11, n. 1, p. 1-557, 29 maio 2022.

ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado - Direito do Trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555591293. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 08 out. 2022.

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

SOUTO, Ester Paiva; KABAD, Juliana. **Hesitação vacinal: e os desafios para enfrentamento da pandemia de covid-19 em idosos no Brasil**. 2021. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgg/a/4cJkp7RqrBSnd8VJjzmF8bK/?lang=pt#>. Acesso em: 13 nov. 2022.