

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

MARIA VICTÓRIA GOBBI

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO QUE SE RECUSA A
TOMAR A VACINA CONTRA A COVID-19: LIMITES DO PODER DISCIPLINAR
PATRONAL**

VITÓRIA
2022

MARIA VICTÓRIA GOBBI

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO QUE SE RECUSA A
TOMAR A VACINA CONTRA A COVID-19: LIMITES DO PODER DISCIPLINAR
PATRONAL**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.
Orientadora: Prof^a Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2022

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	03
1 OS DIREITOS E DEVERES ORIUNDOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	06
1.1 DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR.....	07
1.2 O PODER PATRONAL NO CONTEXTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	10
1.2.1 Limites e possibilidades no exercício do poder disciplinar patronal.....	12
2 IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS CONTRATOS DE TRABALHO.....	15
2.1 A VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19 E DEVER PATRONAL DE ASSEGURAR O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL.....	17
2.2 A CONTROVÉRSIA DA PORTARIA MTPS Nº 620.....	20
3 COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS: O DIREITO À SAÚDE DA COLETIVIDADE X O DIREITO À AUTODETERMINAÇÃO.....	23
3.1 SAÚDE PÚBLICA X DIREITO À AUTODETERMINAÇÃO.....	26
3.2 A (IN)VALIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DIANTE DA RECUSA À VACINAÇÃO.....	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
REFERÊNCIAS.....	34

INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 teve seu primeiro caso oficial no dia 12 de dezembro de 2019 em Wuhan, China. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. Já no dia 11 de março de 2020, a OMS caracterizou a COVID-19 como uma pandemia - termo que se refere à distribuição geográfica de uma doença. Isso é, com a COVID-19 declarada como uma pandemia, reconheceu-se a existência do vírus em diversos países.

No Brasil, o primeiro caso foi identificado em 26 de fevereiro de 2020 e, a partir do Decreto Legislativo nº 6/2020, ficou reconhecido o estado de calamidade pública no país, provocado pela pandemia. Houve a confirmação da primeira morte no estado de São Paulo no dia 17 de março de 2020, e o Governo publicou a portaria nº 454, no dia 20 de março de 2020, confirmando a existência da transmissão comunitária (sem identificação da origem) em território nacional.

Destarte, iniciou-se um isolamento social como medidas de proteção para evitar o contágio com o vírus, o que ocasionou o fechamento temporário ou definitivo de inúmeras atividades. Conseqüentemente, houve um efeito devastador na livre-iniciativa, incluindo produção, prestação de serviços, comercialização, distribuição, arrendamento e serviços públicos em geral, com impactos na receita, no lucro, no cumprimento das obrigações e contratos e nas oportunidades de trabalho.

O isolamento e as medidas determinadas pelo Ministério da Saúde instauradas a fim de diminuir o risco de contágio, e conseqüentemente, de óbitos, fizeram com que se institísse novas formas de procedimento em relação ao trabalho presencial. Os indivíduos que formam as relações de emprego tiveram que se adaptar ao novo formato laboral: modalidades de trabalho à distância (remoto, teletrabalho ou qualquer outro tipo).

Em junho de 2020 começaram as parcerias entre Instituto Butantan e Sinovac BioNTech, para a produção da vacina CoronaVac, e entre a farmacêutica

AstraZeneca (em conjunto com Universidade de Oxford) e Fiocruz para produção e distribuição da vacina AstraZeneca. Foi no dia 17 de janeiro de 2021, que a ANVISA, por unanimidade, aprovou o uso emergencial das duas vacinas (CoronaVac e AstraZeneca) no Brasil, e no mesmo dia, Monica Calazans, enfermeira de 54 anos, foi quem recebeu a primeira dose da vacina.

Com a chegada e a liberação da vacina, surge, novamente, a possibilidade de retomada de atividades anteriormente suspensas, e, assim, do trabalho presencial. Todavia, mesmo diante da conquista da imunização, no país consumou-se diversos discursos negacionistas em relação à vacinação e a sua obrigatoriedade, e na área trabalhista, surge uma nova situação: o empregado que se recusa a tomar a vacina.

Pretendeu-se, com este trabalho, analisar a colisão entre os direitos fundamentais à autodeterminação do empregado e à saúde pública, ao considerar que o indivíduo, cuja escolha é não se vacinar, gera risco a toda a sociedade, inclusive em seu meio ambiente de trabalho. Diante de tal conjuntura, os empregadores enxergaram a possibilidade da dispensa por justa causa pela não apresentação do passaporte vacinal de seus empregados – isto é, pelo descumprimento de ordem geral -, por meio do exercício do poder disciplinar, ao considerarem tal atitude como ato de indisciplina.

O método utilizado foi o dedutivo. A partir da interpretação da legislação trabalhista vigente, de pesquisas doutrinárias de Direito do Trabalho, de estudo de artigos e teses sobre direitos e deveres fundamentais, sobre a COVID-19 e os impactos nas relações de trabalho, analisou-se as seguintes premissas: a demissão por justa causa é válida nos casos previstos no art. 482, CLT, e a recusa da vacina por um empregado como um ato de indisciplina, conforme está na alínea *h*, do art. 482, CLT. Para o estudo foram utilizadas obras de doutrinadores como Mauricio Godinho Delgado e Carlos Henrique Bezerra Leite, além de estudos de professores como Dra. Jeane Martins, Dr. Daury Fabríz, Dr. Adriano Pedra, dentre outros.

O problema de pesquisa que norteou os estudos foi o seguinte: o exercício do poder disciplinar patronal, ao dispensar por justa causa o empregado que se recusa a

tomar a vacina contra a covid-19, é regular ou tal conduta patronal encontra limite no direito à autodeterminação do empregado?

Em um primeiro momento, no capítulo 01, foram abordados os direitos e os deveres dos empregadores e dos empregados na relação empregatícia. Sabe-se que existe o poder de direção do empregador, conferido pelo art. 2º, CLT (BRASIL, 1943), ao empregador, pois este é quem assume os riscos da atividade econômica, sendo o empregado um trabalhador subordinado. Analisou-se, ainda, o poder diretivo *latu sensu*, além das possibilidades e as limitações, especificamente, do poder disciplinar patronal.

No capítulo 2, foram destacados os impactos da pandemia da COVID-19 nos contratos de trabalho e relações empregatícias. Posto essa situação extraordinária, analisou-se a vacinação e sua relação com o dever patronal de garantir o meio ambiente de trabalho saudável e seguro, considerando um indivíduo não vacinado como um risco aos demais trabalhadores do mesmo local de trabalho. Além disso, foi analisada a portaria MTPS nº 620, cujo alguns dispositivos proibiam o empregador de dispensar o empregado por justa causa por não apresentação do passaporte vacinal contra a COVID-19, sua repercussão no Supremo Tribunal Federal, e a decisão do Ministro Luís Roberto Barroso de suspender tais dispositivos que consideravam tal atitude como discriminatória.

No capítulo 3, analisou-se os direitos fundamentais autodeterminação (do empregado) e saúde da coletividade, bem como a colisão existente entre eles diante da temática obrigatoriedade da vacinação, a fim de se chegar a uma conclusão acerca da (in)validade da dispensa por justa causa do empregado que não se imuniza contra a COVID-19, considerando se tal atitude configura-se ou não como indisciplina, prevista na alínea *h*, do art. 482, CLT, bem como os limites e as possibilidades do exercício do poder disciplinar patronal.

1 OS DIREITOS E DEVERES ORIUNDOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para entender acerca dos direitos e deveres dos sujeitos da relação de emprego, faz-se necessário analisar, primordialmente, a diferença entre essa espécie e o gênero “relação de trabalho”. Ademais, é imprescindível a análise das características da relação de emprego, além de sua origem do contrato de trabalho – defendida pela teoria contratualista.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 333) explica que “a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se ao dispêndio de energia pelo *ser humano*, objetivando resultado útil”. Com isso, entende-se o trabalho como uma atividade inerente ao humano, sendo definida como:

[1] a aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar determinado fim; [2] atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento (FERREIRA, 2010, p. 748).

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 198) ensina, pois, que a “relação de trabalho diz respeito a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes (CF, art. 114)”.

Para ser observada a relação de emprego, vale destacar argumentos como o de Delgado (2019, p. 334) que “do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas”. Desta forma, é necessária a existência de alguns requisitos específicos e essenciais para que seja configurada, e cabe ressaltar que a inexistência de qualquer um deles, descaracteriza essa relação. Bezerra Leite (2019, p. 199) conceitua:

a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregador e o empregado (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho.

Logo, diz-se que a relação de emprego é caracterizada pela personalidade (em relação ao empregado), não eventualidade (habitualidade), subordinação hierárquica

ou jurídica (sujeição aos poderes do empregador), e onerosidade (remuneração estabelecida), originando-se, segundo a corrente contratualista¹, do contrato de trabalho, pois surge da manifestação livre da vontade das partes. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins (2007, p. 88) *apud* Nascimento (2008, p. 33) explica que

O fundamento da teoria contratualista reside numa tese bastante sustentável: a vontade das partes é a causa insubstituível e única que pode constituir a relação jurídica de emprego. Ninguém será empregado de outrem senão por sua vontade. Ninguém terá outrem como seu empregado senão quando for da sua vontade. Portanto, o vínculo de emprego somente será possível pela vontade ou pelo interesse das partes.

O contrato de trabalho é, pois, negócio expresso ou tácito no qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou, ainda, ente despersonalizado a uma prestação de serviços, dotada de pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Em suma, é o negócio jurídico que cria a relação de emprego, e que, conseqüentemente, cria direitos e deveres dos sujeitos que constituem tal relação, isto é, o contrato de trabalho possui caráter sinalagmático, pois “dele derivam obrigações contrárias, equivalentes e recíprocas que devem ser cumpridas pelas partes contratantes” (NASCIMENTO, 2008, p. 24).

1.1 OS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 3º, dispõe 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). Entende-se, pois, empregado como “a pessoa física que com pessoalidade e ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário” (NASCIMENTO, 2011, p. 645). Este elemento fático-jurídico “pessoalidade” é também presente no art. 2º, CLT.

Logo, de acordo com Leite (2021, p. 213), existem quatro requisitos subjetivos para que se caracterize o referido trabalhador como empregado (trabalhador típico), sendo eles: pessoa física (não podendo ser pessoa jurídica), que preste serviço sob

¹ Defendida por Carlos Henrique Bezerra Leite, Amauri Mascaro Nascimento, Orlando Gomes, Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros, Délio Maranhão, dentre outros.

poder de direção de outrem, de qualquer condição pessoal, com o propósito de trabalhar para outrem (*animus contrahendi*). O autor destaca ainda os requisitos objetivos, já citados: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Já acerca do empregador, traz o art. 2º da CLT a seguinte conceituação: “considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943). Nesse sentido, o empregador

é toda pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, ou, ainda, ente despersonalizado equiparável à pessoa jurídica para fins de responsabilidades fiscais, laborais e previdenciárias, que contratar trabalhadores como empregados (LEITE, 2021, p. 292).

Américo Plá Rodriguez (1982, p. 129), ao explicar sobre as obrigações das partes, as quais “derivam da lei ou do contrato de trabalho”, afirma que:

Entre as obrigações fixadas por lei estão aquelas relativas ao contrato de trabalho (CLT e CF), as determinadas por leis especiais que se referem aos diversos aspectos de proteção do trabalhador (descanso semanal remunerado, gratificação natalina, dentre outros) e as determinadas através da negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho)

Nesse sentido, compreende-se que o empregado, por meio do contrato de trabalho, e, conseqüentemente, da criação do vínculo de emprego, tem direitos e deveres na relação. Suas obrigações (deveres) dividem-se nas modalidades principal e acessórias:

A principal obrigação do empregado é prestar serviços. O empregado tem como principal obrigação trabalhar, conforme sua qualificação profissional e de acordo com o limite quantitativo e qualitativo das atividades pactuadas no contrato de trabalho [...]. O empregado tem o dever de cumprir algumas obrigações acessórias, conforme segue: obediência, diligência, fidelidade e colaboração (NASCIMENTO, 2008, p. 37).

Deste modo, o empregado tem, principalmente, o dever de trabalhar, sendo esse considerado uma obrigação pessoal, isto é, não pode ser realizada por outra pessoa senão a pessoa do empregado que se comprometeu a trabalhar com suas específicas qualidades, para a execução dos serviços acordados no contrato de trabalho.

Há, ainda, o dever de diligência: dar o rendimento que o empregador espera conforme contratado, e sua recusa caracteriza desídia, culminando em rescisão contratual por justa causa, baseada no art. 482, “e”, CLT.

Além disso, o empregado tem o dever de fidelidade. Há um compromisso profissional, moral e ético firmado com o empregador, e caso o empregado revele algum segredo ou informação confidencial, incorre em rescisão do contrato por justa causa fundamentada no art. 482, “g”, CLT.

Por fim, tem o empregado, o dever de obediência, que

Diz respeito às ordens lícitas, emanadas de quem esteja legitimado a fazê-lo, não contrárias à saúde, à vida ou à dignidade do trabalho, quando então a recusa ao seu cumprimento é legítima [...]. **As ordens alusivas à vida privada do empregado, por versarem sobre aspectos alheios ao contrato de trabalho, sem qualquer reflexo sobre ele, em geral, não precisam ser cumpridas**, pois estão fora do poder diretivo do empregador [sem grifo no original] (BARROS, 2005, p. 583/584 apud NASCIMENTO, 2008, p. 40).

Pelo dever de obediência é que está caracterizada a subordinação do empregado ao seu empregador, e qualquer descumprimento de tal obrigação está sujeito a rescisão contratual por justa causa, prevista no art. 482, “h”, CLT, isto é, uma falta é considerada como insubordinação ou indisciplina.

Acerca do empregador, sustentam Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes (2003, p. 331) *apud* Nascimento (2008, p. 46) que

no uso dos seus poderes, além de proporcionar trabalho ao empregado, como contratado, deve lhe pagar o salário combinado, exercendo o poder de direção com respeito à personalidade do empregado. O empregador também fica responsável pela aplicação e cumprimento da legislação do trabalho no âmbito da sua empresa, proporcionando ao empregado boas condições de higiene e segurança, com todas as instalações necessárias à boa execução do trabalho e ao bem-estar do empregado.

Deste modo, entende-se que o empregador tem como dever proporcionar o trabalho e os meios adequados para a sua realização, pagar o devido salário conforme o contrato, além de seguir as normas de proteção, a legislação e, ainda, respeitar a dignidade e a consciência de seu empregado.

Octavio Bueno Magano (1993, p. 190) explica que “o reconhecimento de poderes ao empregador gera necessariamente a figuração de deveres do empregado”. Isto é, “a emergência de direitos, deveres e obrigações atribuíveis ao empregado e ao empregador” origina-se da natureza bilateral do contrato de trabalho. Entende-se, portanto, que “os deveres e obrigações de responsabilidade do empregador servem, pois, para fixar a dimensão do seu poder de direção e delimitar os parâmetros em que o mesmo pode ser exercido” (NASCIMENTO, 2008, p. 47).

1.2 O PODER PATRONAL NO CONTEXTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Na relação empregatícia, o poder de direção é concedido ao empregador, visto que este lida com os riscos da atividade econômica inerente à sua atividade empresarial. Por outro lado, há o estado de subordinação de um empregado, o qual transferiu o poder de direção do seu trabalho ao empregador, e por isso está sujeito às normas por este criadas.

O poder empregatício é um conjunto de prerrogativas garantidas pela ordem jurídica, concentradas na figura do empregador, que deve ser exercido no contexto exclusivo da relação de emprego. Desse modo, pode ser conceituado como “o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços” (DELGADO, 2019, p. 790).

O poder de direção do empregador trata-se, pois, de uma faculdade a ele atribuída, na qual pode direcionar o exercício da atividade do empregado ao modo que desejar e achar adequado. Tal poder decorre do fundamento legal, presente nos arts. 2º (risco da atividade econômica) e 3º (estado de subordinação do empregado) da CLT, e do fundamento doutrinário (teorias da propriedade privada, contratualista, institucionalista, e do interesse).

Nilson de Oliveira Nascimento (2008, p. 78) explica que

o poder diretivo do empregador representa um dos mais relevantes efeitos do contrato de trabalho. Esse pode ser manifestar de várias formas (organização, controle e disciplinar) e concentra um conjunto de direito e prerrogativas em favor do empregador, atribuindo-lhe o poder de comando sobre a direção do trabalho do empregado, com vistas a adequá-lo à produção e à consequente efetivação dos objetivos visados pelo empreendimento.

Logo, é possível concluir que o poder diretivo está estritamente relacionado com o contrato de trabalho conjuntamente à situação de subordinação do empregado, a qual é considerada um dos requisitos imprescindíveis para a caracterização da relação de emprego.

O poder de direção possui subdivisões, sendo o poder de direção e o poder disciplinar quando se adota o critério bipartido, ou poder de direção, poder regulamentar e poder disciplinar quando adotada a teoria tripartida². Octavio Bueno Magano (1993, p. 207) conceitua os poderes, segundo o critério tripartido, da seguinte forma:

poder hierárquico³ ou poder diretivo *lato sensu*, subdivide-se em **poder diretivo stricto sensu, poder regulamentar e poder disciplinar**. O poder diretivo stricto sensu consiste na faculdade de ditar ordens e instruções; o poder regulamentar corresponde à faculdade de legislar no âmbito da empresa, consubstanciando-se na expedição de ordens genéricas, notadamente, o regulamento da empresa; o poder disciplinar traduz-se na faculdade de impor sanções aos empregadores **[sem grifo no original]**.

O autor explica que o poder de organização é básico, estando relacionado com a própria existência e funcionamento da empresa. Está diretamente relacionado com contratações e determinações, consistindo na capacidade do empresário realizar atividades relacionadas à organização e funcionamento da empresa.

Já o poder de controle ou poder de fiscalização, entende-se como o acompanhamento da qualidade e quantidade do serviço prestado pelos empregados, com o intuito de conferir a execução conforme acordado no contrato de

² Utilizada por Octavio Bueno Magano, Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins, Amuri Mascaro Nascimento, Délio Maranhão

³ Atualmente, o termo “poder hierárquico” é um termo considerado autoritário e retrógrado, pois confere um aspecto de superioridade ao empregador em detrimento a inferioridade do empregado. Nesse sentido, defende Maurício Godinho Delgado e Luciano Martinez.

trabalho. São alguns exemplos da manifestação desse controle as catracas, portarias, revistas, câmeras, controle de frequência, dentre outros.

Por fim, o poder disciplinar é a capacidade do empregador aplicar sanções, em caso de descumprimento das obrigações e deveres firmados no contrato de trabalho, por parte do empregado. Luiz José de Mesquita (1991, p. 81) *apud* Nascimento (2008, p. 93) destaca que

O poder de direção sem a possibilidade de ser realmente assegurado, consistiria em uma irrealidade jurídica, uma vez que não é concebível uma autoridade que não possua os meios para se fazer valer. Deve haver na empresa, mecanismos com que se possa assegurar juridicamente a autoridade do empregador e o cumprimento das normas por ele editadas para o fim de que o interesse coletivo do empreendimento seja atingido, justificando a existência de um poder disciplinar para manter a ordem da empresa e aplicar sanções aos empregados faltosos.

Magano (1982, p. 99) explica que “caso não fosse conferido ao empregador o poder disciplinar, o poder diretivo converter-se-ia em mera influência moral, suscitando não obediência, mas benevolência”. Embora seja reconhecido o poder patronal para liderar a realização dos serviços em sua empresa por seus contratados fundamentado legal e doutrinariamente, “esta prerrogativa não é absoluta e deve ser exercida dentro de limites legais, respeitando-se o campo de incidência dos direitos individuais e direitos constitucionais fundamentais” (NASCIMENTO, 2008, p. 78).

1.2.1 Limites e possibilidades no exercício do poder disciplinar patronal

Os poderes facultados ao empregador, explicitados acima, não são absolutos nem permitem um comando unilateral do empregador, de tal modo que anule a autonomia da vontade dos empregados, mesmo que sejam inerentes à atividade empresarial. Esses devem ter seus direitos fundamentais garantidos, sendo tratados com o devido respeito, tanto pelo empregador quanto pelos seus companheiros de trabalho.

De acordo com Delgado (2019, p. 795), “existem ordens jurídicas que estabelecem firme contingenciamento ao exercício de tais atividades de fiscalização e controle internas à empresa, em benefício da proteção à liberdade e dignidade do

trabalhador”. Em âmbito Internacional, tem-se o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores da Itália (Lei n. 300, de 20/05/70), e explica que este:

veda a presença permanente (não o ingresso excepcional) de guardas de segurança no estrito local de cumprimento das atividades laborais obreiras (art. 2º); veda, *como regra*, o “uso de instalações audiovisuais de outros aparelhos com fins de controle a distância das atividades dos trabalhadores”, além de submeter a utilização de instalações eventualmente necessárias em face de outros objetivos ao “prévio acordo das comissões de representantes sindicais na empresa, ou então, na falta destas, a comissão interna” (art. 4º); veda, também, *como regra*, as inspeções pessoais de controle sobre o trabalhador, admitindo-as, com restrições, em certos casos, sempre mediante acordo [...] (art. 6º).

Já no ordenamento jurídico brasileiro, não se tem, ainda, regras tão claras como as acima enunciadas. Contudo, há preceitos e princípios gerais que orientam o operador jurídico em face de determinadas situações:

As limitações ao poder diretivo do empregador têm, principalmente, natureza constitucional, previstas no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, razão pela qual não pode o empregador, em relação ao seu empregado: discriminá-lo (inc. I e VIII); obrigá-lo a fazer ou não algo não previsto em lei (inc. II), submetê-lo a tratamento desumano ou degradante (inc. III), [...] (inc. VI; violar sua intimidade ou sua vida privada (inc. X); [...] privá-lo de sua liberdade ou de seus bens (inc. LIV). [...] (VIANA, 1996, p. 110, *apud*, NASCIMENTO, 2008, p. 96).

Isto é, compreende-se que o poder de direção (ou diretivo *latu sensu*) possui limites e estes respaldam-se na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CR/88), e, portanto, o trabalhador, ao exercer sua função, está protegido pelos direitos fundamentais, assim como estes são garantidos a todos os cidadãos.

Além disso, deve-se levar em consideração que o poder diretivo se limita ao cumprimento de obrigações do empregado oriundas do contrato de trabalho firmado e das atividades diretamente relacionadas à prestação do serviço.

Delgado (2019, p. 769) explica, ainda, que a partir da Lei n. 9.799, de 1999, é que “esculpiu preceito vedatório expresso de revistas íntimas em trabalhadoras no contexto empresarial”. Está estabelecido no art. 373-A, VI, CLT (BRASIL, 1943), pela lei supracitada, que é vedado “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”, e reforçado, novamente, pela Lei n.

13.271, de 2016. Entretanto, o que se compreende é: “tal vedação já era implicitamente resultante dos preceitos constitucionais acima expostos”.

É sabido que no poder disciplinar, pela jurisprudência e pela doutrina, admite-se quatro espécies de sanções, variando de acordo com a gravidade da conduta do empregado e/ou frequência do ato. São elas: advertência, podendo ser verbal ou escrita; suspensão do trabalho por dias previamente determinados; e por fim; a dispensa por justa causa, sendo esta a medida mais drástica. Tem-se ainda, a multa, a qual se trata de uma punição na esfera trabalhista, todavia aplica-se apenas em relação ao atleta profissional.

Contudo, existem princípios que devem ser observados no que concerne ao exercício do poder disciplinar do empregador, como os princípios da proporcionalidade; do perdão tácito; da imediatidade; da pertinência da causa, e; da não discriminação. Além disso, no poder disciplinar há limitações pelos direitos fundamentais, como a liberdade, a intimidade e a vida privada, e pela matéria, pelo tempo e lugar, pelas leis, normas coletivas, regimentos internos e pelo próprio contrato de trabalho. Nesse sentido, Orlando Gomes e Élson Gottschalk (2005 p. 71) *apud* Nascimento (2008, p. 97) aludem que

o empregador deve usar dos poderes diretivos dentro da ordem jurídica e que esse poder encontra-se limitado em dois sentidos: pela lei, pelas fontes de produção profissional mista e pelo próprio contrato individual de trabalho e pela finalidade do direito de direção.

Em suma, os poderes patronais (diretivo, de controle e disciplinar) possuem limites que devem ser observados pelo empregador. Todavia, quando tais limitações não forem ultrapassadas e o empregado recusar-se a cumprir com as ordens de seu superior, estará sujeito a aplicação das sanções concedidas ao empregador pelo poder disciplinar.

2 IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Em dezembro de 2019, um novo agente do Coronavírus foi descoberto na China. Com um alto potencial de contágio, a COVID-19 espalhou-se rapidamente entre as nações, fazendo com que a OMS declarasse uma pandemia em 2020, e diante da dificuldade de controlar a contaminação, o distanciamento social e uso de máscaras tornaram-se as principais medidas preventivas.

Com isso, Estados e cidades determinaram o fechamento de alguns comércios, considerados não essenciais, além de imporem quarentena, isto é, uma certa restrição na liberdade de locomoção.

Deste modo, é, pois, inegável que a pandemia provocou diversas consequências no cotidiano da população mundial. E na seara trabalhista não foi diferente. Isto é, “sem poder sair de casa, os empregados não podem se deslocar até o trabalho, evitando as aglomerações nos transportes e dentro dos estabelecimentos empresariais” (FARIA; VALVERVE, 2020, p. 225), cria-se uma crise laboral.

De acordo com Leandro De Dorneles e Vitor Jahn (2020, p.149-150) *apud* Martins e Uneda (2021, p. 77):

A pandemia gerada pela Covid-19 deve ser enquadrada como uma situação de crise laboral, tendo em vista que (a) está fora da noção de riscos da atividade econômica; (b) trata-se de circunstância temporária; (c) expõe a empresa a sacrifícios significativos; (d) seus perniciosos efeitos não são administráveis pelos instrumentos jurídicos usualmente disponíveis ao empregador; e (e) podem ter suas consequências efetivamente atenuadas com a adoção da ordem de sacrifícios laborais.

Como acima citado, a fim de atenuar as consequências da pandemia na seara trabalhista, surgiram algumas soluções que demandaram alguns sacrifícios, sejam ao empregador quanto ao empregado. Dentre elas, o Ministério Público do Trabalho (MPT), publicou a Nota Técnica 6, no dia 22 de março de 2020, cujo item IV, demonstrou como principal medida de enfrentamento a crise laboral causada pela COVID-19, a preferência ao teletrabalho, conforme o texto a seguir:

VI. PRIORIZAÇÃO DE MEIOS ALTERNATIVOS PRÉVIOS A QUALQUER PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (EQUIVALENTE) OU DISPENSA

DE TRABALHADORES [...]

a. **Adoção de trabalho remoto (teletrabalho/home office);**

[...]

c. **Redução de jornada e adoção de banco de horas;**

d. **Concessão imediata de férias coletivas e individuais; sem a necessidade de pré-aviso de 30 dias de antecedência e/ou notificação de com 15 dias de antecedência para o Ministério da Economia, cientificando-se a entidade sindical representativa, antes do início das respectivas férias;**

[...]

g. **Outras medidas passíveis de adoção pela respectiva empresa ou setor de atividade econômica, com especial para a garantia de renda e salários. [sem grifo no original]**

Viu-se no teletrabalho uma modalidade de trabalho - combinada à quarentena -, uma excelente opção de contenção ao avanço da contaminação do vírus, assim como da crise econômica, a qual certamente seria muito agravada caso houvesse uma paralisação total de todas as atividades econômicas.

Ademais, no ordenamento jurídico brasileiro, foram publicadas diversas medidas provisórias com o intuito de também reduzir os impactos da COVID-19 no âmbito trabalhista. Uma delas foi a Medida Provisória n. 927/2020, a qual listou as principais medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos – conforme a nota técnica nº 6 do MPT já citada -, como o teletrabalho, a antecipação das férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação dos feriados, o banco de horas, dentre outras.

Foi publicada também a Medida Provisória n. 936/2020, cuja finalidade foi criar o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares de enfrentamento do estado de calamidade. Com ela, foi possível a redução salarial combinada com redução de jornada por meio de acordo individual.

Tal medida converteu-se em na Lei nº 14.020, do dia 06 de julho de 2020 e trouxe as medidas de enfrentamento na seguinte redação:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos: I - **preservar o emprego e a renda**; II - **garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais**; e III - **reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.** [...]

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: **I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.** [...]

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses: **I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II - suspensão temporária do contrato de trabalho. [sem grifo no original]**

Tais medidas serviram como uma flexibilização do Direito do Trabalho, facilitando as relações laborais na situação excepcional atual. Todavia, apesar de todas as tentativas de solução, o número de desempregados, trabalhadores informais e autônomos aumentou durante a pandemia.

Por este motivo, o Governo Federal criou o Auxílio Emergencial, de R\$ 600,00 por mês, consolidado na Lei 13.982/2020, e regulamentado pelo Decreto no 10.316/2020. Apesar disso, algumas famílias que obtiveram o benefício não conseguiram cobrir as necessidades básicas, pois o valor oferecido era insuficiente. Essas medidas são dotadas de um caráter provisório, ao levar em consideração a vacinação já em andamento no país, a qual permite o retorno, gradativamente, dos serviços como anteriormente à pandemia.

2.1 A VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19 E O DEVER PATRONAL DE ASSEGURAR O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

É sabido que a corrida para a criação de imunizantes eficazes, buscava erradicar – ou pelo menos amenizar -, o vírus que provocou a pandemia. Mesmo com o grande empenho das indústrias farmacêuticas e dos pesquisadores para que houvesse uma produção acelerada das vacinas, havia muita apreensão quanto à qualidade destas e à incerteza de como seria um mundo pós-covid.

Mesmo com as medidas de enfrentamento supracitadas, isto é, isolamento social, uso de máscaras, higienização com utilização de sabão e álcool em gel, foi comprovado que a medida mais eficaz, e que de fato conteve a contaminação e diminuiu a média móvel de mortes no mundo, é a vacinação.

Contudo, não é possível afirmar que esses imunizantes acabarão com a pandemia, mas é inegável que estes criaram barreiras individuais, protegendo o indivíduo, e conseqüentemente, controlando a contaminação da coletividade. Ferraz e Murrer (2020, p. 112) deixam claro que:

mesmo que vacinação remeta a imunização pessoal, é indiscutível que seus efeitos reflitam no âmbito coletivo, pois uma população vacinada quer dizer uma população protegida e, a princípio, saudável. Em contraposição, uma população que não se vacina fica à mercê de doenças que podem se espalhar, causando uma epidemia, ou, quem sabe, uma pandemia, como é o caso do Coronavírus.

Na seara trabalhista, com a possibilidade de retorno aos trabalhos por conta do ritmo de vacinação, uma situação tornou-se comum nos ambientes laborais: a presença de empregados com discursos negacionistas, os quais se recusam a tomar suas vacinas contra a COVID-19.

Diante disso, o empregador encontra-se em um cenário atípico, nunca vivenciado anteriormente. Perante a esse conflito, questiona-se: a vacinação é obrigatória? Caso não, quais medidas deve o empregador tomar nessa situação?

Primordialmente, é de suma importância explicar acerca do dever do empregador de garantir um meio ambiente laboral. O Brasil adota a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), porém ainda não ratificou a Convenção n. 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Apenas a partir do Decreto Legislativo nº 2/1992, foi aprovada a Convenção nº 155 da OIT, a qual traz em seu art. 4º o direcionamento da sua política estatal a “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho” (GEMIGNANI; GEMIGNANI, 2012, p. 145-166).

Já com o Decreto Legislativo nº 86/1989, foi aprovada a Convenção nº 161 da OIT, cujo art. 1º aborda sobre as funções essencialmente preventivas, e traz ainda os requisitos para manter um ambiente “seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação ao trabalho” (GEMIGNANI; GEMIGNANI, 2012, p. 145-166). Nesse sentido, no RO 0000834-91.2018.5.12.0008, o TRT-12 explicou:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. Para que seja garantido um meio ambiente de trabalho sadio, seguro e equilibrado, os entes públicos devem cumprir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em Lei, independentemente do regime jurídico e da categoria profissional de seus trabalhadores. [...] (TRT 12ª R.; RO 0000834-91.2018.5.12.0008; Sexta Câmara; DEJTSC 12/07/2019; Pág. 3046).

Deste modo, nas palavras de Cláudio Brandão (2020, p. 291), “o empregador tem a obrigação de zelar pela conservação da saúde de seus empregados, sendo que quanto maior for a exposição do empregado a riscos ambientais do trabalho, maior deverá ser o cuidado e a prevenção de acidentes”. No mesmo sentido, Jeane Martins e Daury Fabríz (2021, p. 130) lecionam:

Estando o meio ambiente do trabalho contido no conceito geral de meio ambiente e, por força do art. 225 da Constituição da República de 1988, tendo também os particulares o dever fundamental de defendê-lo e preservá-lo, é possível afirmar que existe, sim, um dever patronal de garantir a todos os trabalhadores um meio ambiente do trabalho saudável, a fim de lhes assegurar saúde e segurança e, como consequência, vida digna.

O empregador tem o dever de garantir um meio ambiente laboral saudável, ao considerar-se a gravidade da situação pandêmica vivida atualmente. Nesse sentido, Jeane Martins e Laura Uneda (2021, p. 77-78) assim se posicionam:

o empregador precisa tomar as devidas medidas cabíveis mais rígidas e cunho obrigatório para que consiga contornar a situação de crise. Como sabido, a vacina é o principal meio de contenção do coronavírus para que seja reduzido o número de mortes dele advindas. Já não bastasse a escassez de vacinas no Brasil – e de seus insumos –, lidar com o negacionismo e contra a ciência atrasa ainda mais o salvamento de vidas, a retomada a economia e, conseqüentemente, a estabilidade nas relações de emprego [...]

Deste modo, com o objetivo de manter o funcionamento do negócio e dos estabelecimentos, e, ao mesmo tempo, garantir, na medida do possível, um ambiente de trabalho seguro para todos os empregados, em especial os mais suscetíveis ao coronavírus, entra-se em discussão a (im)possibilidade e (in)validade da rescisão contratual por justa causa para aqueles que se recusam a ser vacinados.

2.2 A CONTROVÉRSIA DA PORTARIA MTPS Nº 620

No dia 1º de novembro de 2021, o Ministério do Trabalho e Previdência publicou a Portaria nº 620, que proibia qualquer prática discriminatória na relação trabalhista, incluindo a vedação à exigência do comprovante de vacinação. O texto normativo foi publicado da seguinte forma:

Art. 1º [...]

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

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

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

A fundamentação para tal Portaria, segundo o MTPS, encontrava-se no art. 1º, I, II, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, II, XIII e XLI; art. 6º; art. 7º, I; art. 170, I, II, III, IV, V, VII, VIII, e; art. 193, todos da Constituição Federal de 1988. E ainda, no art. 482, CLT, pois não há obrigatoriedade da comprovação vacinal como requisito para a não ocorrência da rescisão contratual.

Contudo, essa vedação da exigência do comprovante vacinal pelo empregado – considerada um ato discriminatório pela Portaria supracitada – divergia das orientações dadas pelo Ministério Público do Trabalho, bem como das decisões recentes proferidas pela Justiça do Trabalho.

Por conta dessa contradição entre a Portaria, e as orientações e jurisprudências, os partidos Rede Sustentabilidade, Partido Socialista Brasileiro (PTB), Partido dos Trabalhadores (PT) e NOVO, levaram ao Supremo Tribunal Federal (STF) a apreciação da validade e constitucionalidade da Portaria, mediante as respectivas Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPFs): 898, 900, 901 e 904.

Em decisão monocrática a qual concedeu a Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 898, o Ministro Relator, Luis Roberto Barroso, contextualizou a situação pandêmica, apresentando as pesquisas que comprovam a vacinação como medida de redução do contágio, pois minimiza a carga viral, assegurando maior resistência aos vacinados. Nesse sentido, afirmou a ineabilidade do risco aos demais trabalhadores no meio ambiente laboral e do público frequentador do estabelecimento, diante da presença de empregados não vacinados.

O Ministro Barroso abordou, ainda, acerca da imprescindibilidade do poder de direção do empregador na relação de emprego, totalmente relacionada à subordinação jurídica do empregado, conforme art. 7º, CF, c/c arts. 2º e 3º, CLT. Ademais, declarou:

esses dois fatores integram a essência da relação de emprego e autorizam a definição, pelo empregador, do modo de realização da prestação laboral, em especial se ela puder interferir sobre o funcionamento da própria empresa. [...] Em tais condições, a limitação ao poder de direção do empregador e a restrição ao direito dos demais empregados de ter sua saúde protegida implicam restrição a normas constitucionais e não pode ser objeto de norma infralegal, diante do que dispõe o art. 5º, II, CF, sendo discutível até mesmo por lei formal. O próprio poder de direção do empregador é objeto de lei (CLT, arts. 2º e 3º), não sendo possível sua alteração por portaria.

Diante do trecho supracitado, é possível observar que o relator abordou sobre um quesito importante no assunto – a limitação do poder de direção não ser suscetível a alteração por portaria, pois é objeto de lei (arts. 2º e 3º, CLT). Além disso, o relator explicou acerca da possibilidade de dispensa por justa causa, e da inexistência de discriminação e desproporcionalidade na situação em questão:

Cabe, portanto, ao empregador, à luz de sua estratégia de negócios e das suas circunstâncias empresariais, decidir a quem contratar, desde que seus critérios não sejam discriminatórios ou desproporcionais, o que, pelas razões já apresentadas, não é o caso. **Não há comparação possível entre a exigência de vacinação contra a COVID-19 e a discriminação por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade ou gravidez. Esses últimos fatores não interferem sobre o direito à saúde ou à vida dos demais empregados da companhia ou de terceiros. A falta de vacinação interfere. [sem grifo no original]**

Destarte, a partir da leitura da decisão do Ministro Barroso, considerando a exigência do comprovante de vacinação do empregado, sob pena de dispensa por justa causa, inicia-se o conflito entre direitos fundamentais: autodeterminação do empregado e saúde pública da coletividade. Esse embate será aprofundado e estudado no capítulo 03, no qual também será concluído acerca do problema de pesquisa do presente trabalho.

3 COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS: O DIREITO À SAÚDE DA COLETIVIDADE X O DIREITO À AUTODETERMINAÇÃO

Os direitos fundamentais, os quais têm *status* de cláusulas pétreas em nosso regimento constitucional, atualmente estão positivados na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), principalmente no Título II, cujo teor são os direitos e garantias fundamentais, bem como em outros títulos, como o Título VIII acerca da ordem social. Ademais, são igualmente garantidos por tratados internacionais, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, Convenção Americana de Direitos Humanos, Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos etc.

Esses direitos começaram a surgir no período das revoluções burguesas e quedas das monarquias absolutistas, exigindo do Estado um melhor posicionamento em relação a sua soberania administrativa e a vida dos civis, dando origem aos direitos de primeira dimensão: os direitos individuais.

De acordo com as necessidades da sociedade, o aumento demográfico e a diversificação de mercado, foi demandado do Estado o surgimento de outros direitos: os de segunda dimensão. Conhecidos como direitos da coletividade, apareceram devido à pouca interferência Estatal somada à Revolução Industrial, exigindo da administração maior flexibilidade e participação coletiva.

Os direitos de terceira dimensão, direitos da humanidade, aparecem após a segunda guerra mundial, na tentativa entre os países, de não afetar o direito de dignidade humana em sua administração. Logo, observa-se que a partir dos avanços e das lutas para a conquista de direitos fundamentais de diferentes aspectos (individuais, sociais, coletivos), surge o Estado Democrático de Direito, incorporado na CRFB/88 em seu preâmbulo:

O Estado Democrático de Direito, por outro lado, é qualificado não só pela participação efetiva do povo na coisa pública, mas também por realizar o princípio democrático como garantia geral dos direitos fundamentais. [...] O Estado Democrático de Direito, portanto, surge como Estado fundante em uma perspectiva de realização social profunda pela ampliação e prática dos direitos sociais, bem como pela implementação dos instrumentos para a cidadania, possibilitando a concretização da justiça social, com base na dignidade da pessoa humana (DELGADO; ALVARENGA; GUIMARÃES, 2019, p. 24).

Deste modo, entende-se que a garantia de direitos fundamentais está pautada na própria CRFB/88. Almeida e Almeida (2020, p. 342), nesse sentido, explicam que:

[...] o Estado brasileiro tem o dever de perseguir, em todas as suas formas de atuação, a construção de uma sociedade livre, justa, solidária, desenvolvida, com o menor índice possível de pobreza e desigualdades sociais, inclusiva e que promova o bem de todos, [...] Trata-se, em suma, do dever de respeitar e fazer respeitar os princípios fundamentais da República e realizar os objetivos eleitos pela Constituição como fundamentais [...] (ALMEIDA; ALMEIDA, 2020).

Ademais, além dos indivíduos serem titulares de tais direitos, eles possuem deveres que devem ser cumpridos pautados na materialização do princípio da solidariedade (FABRIZ; MARTINS, 2018, p. 78). A pessoa tem o dever de cooperar para a consecução do bem comum, pois significa vinculação entre os sujeitos. É, pois, de suma importância compreender o conceito acerca dos deveres fundamentais elaborado por Gonçalves e Fabriz (2013):

É uma categoria jurídico-constitucional, fundada na solidariedade, que impõe condutas proporcionais àqueles submetidos a uma determinada ordem democrática, passíveis ou não de sanção, **com a finalidade de promoção dos direitos fundamentais [sem grifo no original]**

A partir da análise do conceito supracitado, entende-se, pois, que a efetivação dos direitos fundamentais se trata de uma fusão entre a solidariedade vertical (Estado) e a solidariedade horizontal (particulares), isto é, não depende apenas da atividade estatal, bem como não depende apenas do ato do indivíduo. Nesse sentido, compreende-se que “os deveres fundamentais não são necessariamente o oposto dos direitos fundamentais, tampouco sua negação, mas base material indissociável para sua concretização e até mesmo fundamentação” (PEDRA; TAVARES, 2014, p. 7)

Todavia, “apesar de possuírem o *status* de fundamentais, tais direitos não gozam de uma presunção absoluta quando postos em contraposição a outro direito fundamental, o que se denomina de colisão entre direitos fundamentais” (MARTINS; UNEDA, 2021, p. 55). Deste modo, “as condutas omissivas ou comissivas esperadas dos particulares, na busca da promoção dos direitos fundamentais, devem ser sempre proporcionais, factíveis de serem executadas” (FABRIZ; MARTINS, 2021, p. 134).

Para solucionar esse conflito, Luis Roberto Barroso explica que o mecanismo jurídico adequado é uma “técnica de ponderação”. Assim leciona:

Como todas essas normas em rota de colisão têm a mesma hierarquia, não podem elas ser aplicadas na modalidade tudo ou nada, mas sim de acordo com a dimensão de peso que assumem na situação específica. Cabe à autoridade competente – que poderá ser o legislador ou o intérprete judicial – proceder à ponderação dos princípios e fatos relevantes, e não a subsunção do fato a uma regra determinada [...]. (2009, p. 38 *apud* MARTINS; UNEDA, 2021, p. 56).

Como explicado, com a chegada da pandemia e o desenvolvimento de vacinas de maneira mais veloz, muitas pessoas estão se recusando a se vacinar. No ambiente de trabalho, tal situação é preocupante, pois existem o conflito de direitos e deveres fundamentais do empregado, o qual escolhe não se imunizar, e do empregador, o qual deve garantir um meio ambiente de trabalho seguro aos demais empregados, considerando o risco de o empreendimento ser dele, a partir da análise do art. 2º, CLT.

Sobre os direitos e deveres fundamentais em tempos pandêmicos, leciona Adriano Pedra (2020, p. 29):

As Constituições geralmente estabelecem o princípio da solidariedade, tanto explícita quanto implicitamente. Trata-se de uma solidariedade normativa [...] **as pessoas devem ser solidárias, e não solitárias, porque, além da atuação estatal, são necessários comportamentos positivos e negativos dos indivíduos para a efetivação de direitos fundamentais. O mesmo se pode dizer com o direito à saúde de uma pessoa, que depende de comportamentos dela própria, de sua família e da coletividade, além do próprio Estado.** [...] Da mesma forma, o comportamento das pessoas (ações e omissões) é crucial na propagação de doenças transmissíveis por contato direto ou indireto [...] A exclusiva atuação estatal é, também nessas situações, insuficiente para conter essas doenças. [sem grifo no original].

Desse modo, ao analisar o conflito de direitos e deveres fundamentais na situação de recusa à vacinação de algum empregado, por meio da proporcionalidade e da razoabilidade, ponderou-se, com equilíbrio, qual direito e dever se preponderará sobre o outro, a fim de solucionar a colisão entre direito de autodeterminação, de liberdade, à saúde e o dever de garantir um meio ambiente de trabalho sadio e seguro, e de solidariedade.

3.1 SAÚDE PÚBLICA X DIREITO À AUTODETERMINAÇÃO

Na CRFB/88, o art. 6º traz a seguinte redação acerca do que são os direitos sociais: “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Ademais, para garantir esses direitos sociais, o art. 23, II da Constituição da República prega que a competência é comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Já no art. 196, a Constituição reitera a importância do direito à saúde, e o dever do Estado de garanti-la aos indivíduos. O texto é redigido da seguinte forma:

Art. 196. 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. [sem grifo no original].

Nota-se, portanto, que a saúde é garantida como um direito fundamental dos cidadãos protegido pela Constituição, enquanto o dever de garantia é do governo. Isso porque é inegável que a saúde é um bem jurídico indissociável da vida, e está estritamente ligada à dignidade humana e a todos os outros direitos fundamentais.

Em julgamento do RE 267.612/RS, o Min. Relator, Celso de Mello, posicionou-se da seguinte forma acerca do direito à saúde:

Traduz bem jurídico constitucionalmente tutelado, por cuja integridade deve velar, de maneira responsável, o Poder Público, a quem incumbe formular - e implementar - políticas sociais e econômicas que visem a garantir, aos cidadãos, o acesso universal e igualitário à assistência médico-hospitalar (STF – RE: 267612 RS, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 02/08/2000, Data de Publicação: DJ 23/08/2000 P – 00050).

Deste modo, a saúde, garantida pela CRFB/88 como um direito de todos, apenas tem sua efetivação por meio de ações estatais e políticas públicas indispensáveis para sua concretização. Além disso, os direitos formam um conjunto de normas regulamentadoras do comportamento dos indivíduos, contemplando aspectos individuais, ligados à liberdade, bem como aspectos sociais, de modo a privilegiar a coletividade (MARTINS; SILVA, 2021, p. 82).

No art. 5º da CRFB/88 estão garantidos diversos direitos fundamentais, dentre eles, o direito de liberdade, apresentado no *caput*. Tal direito possui componentes: direito de escolha e direito de autodeterminação. Este, baseado na escolha, consiste na liberdade de atuar conforme as próprias vontades, inexistindo coações, seja de outrem ou do próprio Estado. Isto é, tal direito reafirma que o indivíduo é capaz de agir e fazer escolhas que determinam e conduzem sua vida de acordo com suas próprias vontades.

O direito à autodeterminação é reconhecido como um direito da personalidade, permitindo que o cidadão aja conforme suas próprias vontades e seus valores que lhe guiarão (MARTINS; SILVA, 2021, p. 82). Todavia, como explicado, nenhum direito é totalmente absoluto, então a autodeterminação pode ser relativizada, ao considerar que essa liberdade pode chegar a um ponto de colidir com outros direitos.

O Estado tem o dever de garantir a saúde, criando políticas públicas para amenizar doenças e proteger a saúde coletiva, enquanto o indivíduo tem o direito de escolher e de autodeterminação. O direito à autodeterminação pode colidir-se com o direito à saúde pública, mesmo que os dois sejam direitos fundamentais garantidos pela Constituição. É o que vem ocorrendo na pandemia da COVID-19.

Com o andamento da vacinação e seus reflexos positivos, o Estado cumpre seu dever de garantir a proteção à saúde coletiva, conforme determinação da CRFB/88. Porém, ainda há pessoas com discursos negacionistas que se recusam a tomar a vacina contra o coronavírus, fato que gera graves consequências para a sociedade como um todo.

O Estado, mesmo tendo o dever de garantir o direito à saúde, encontra um limite que protege o indivíduo da obrigatoriedade da vacinação: a liberdade – de escolha e de autodeterminação. Impor a vacina restringiria o direito à autodeterminação do trabalhador em face do direito à saúde pública. Enquanto não impor, favorecia aquele em detrimento deste. Estar-se-á, nas duas hipóteses, diante de uma colisão de direitos fundamentais.

Para solucionar deve haver uma ponderação de valores pautada na proporcionalidade do interesse público. A técnica de ponderação, arquitetada por Robert Alexy, “prescreve que quanto maior é o grau de não satisfação de um princípio, maior deve ser a importância da satisfação do outro” (PIRES, 2013, p. 136 *apud* MARTINS; SILVA, 2021, p. 82).

A criação de leis que proíbem o fumo em locais fechados, bem como as leis que determinam a proibição de sons altos em transportes públicos, dentre diversas outras medidas que sobrepõe um direito fundamental a outro são exemplos da técnica lecionada por Alexy. Isto é, para preservar um direito coletivo, é necessário restringir o direito de liberdade individual.

Em uma abordagem no contexto pandêmico, é inegável, como explicado, a estrita ligação da vacinação, a redução de casos da COVID-19 e a promoção da saúde coletiva. Nesse sentido, Martins e Silva (2021, p. 83) explicam que a liberdade e a saúde em aspecto individual têm impacto direto na coletividade, e que

tal fato se deve porque a escolha de se vacinar vai além da prevenção própria, pois auxilia no processo de interrupção da disseminação viral. Assim, diante da pandemia do coronavírus, a efetividade do direito a saúde pública depende da escolha e autodeterminação individual.

Todavia, é inegável que “para assegurar a saúde de todos, que é dever do Estado, é necessário que a vacinação seja imposta para toda a população, não bastando que apenas alguns sejam vacinados” (MARTINS; SILVA, 2021, p. 83), de modo que, pela técnica de ponderação, sobreponha-se o direito à saúde coletiva ao direito individual de autodeterminação.

Na seara trabalhista, entrou em confronto duas situações: a imposição da vacinação, permitindo a dispensa por justa causa do empregado que não se vacina, ao sobrepor o direito coletivo, e; não obrigatoriedade da vacinação, proibindo a dispensa por justa causa do empregado que se recusa a tomar a vacina, ao priorizar o direito individual.

3.2 A (IN)VALIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DIANTE DA RECUSA À VACINAÇÃO

A Constituição, em seu art. 7º, I, garante a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa como um direito fundamental social aos trabalhadores. Caso haja tal dispensa, ainda estabelece uma indenização compensatória. Entretanto, há diversas formas de extinção contratual, podendo ser a dispensa por justa causa quando o ato culposo partir do empregado, rescisão indireta quando esse ato vier do empregador, dentre outros.

Quando houver ruptura do contrato de trabalho por conta da justa causa, diversas indenizações compensatórias não são devidas ao empregado, e por este motivo, essa modalidade de extinção contratual é a pior sanção possível dada a um empregado pelo seu empregador, considerando ainda o aspecto moral envolvido. A dispensa por justa causa, conforme leciona Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 1211-1218), além de ser necessário o elemento subjetivo - culpa do empregado - ,

deve ser atual, praticada na mesma ocasião a que se segue a rescisão contratual [...]. deve ser grave para autorizar o despedimento do empregado [...]. Entre a justa causa e a rescisão do contrato de trabalho deve haver um nexo de causa e efeito de tal modo que esta é determinada diretamente por aquela. [...]. o direito trabalhista adota o princípio do non bis in idem. Significa que a mesma falta do empregado não pode ser duplamente punida.

Com isso, compreende-se a necessidade do elemento subjetivo - a culpa -, bem como elementos objetivos - imediatismo, a gravidade, o nexo causal e a singularidade -, para que seja considerada justa a aplicação da justa causa como uma sanção.

No art. 482, a CLT apresenta as condutas permissivas da justa causa, são elas a (a) improbidade, (b) a incontinência ou mau procedimento, (c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem autorização do empregador quando constituir ato de concorrência ou prejudicial ao empregador, (d) a condenação criminal do empregado transitada em julgado, (e) desídia no desempenho da função, (f) embriaguez habitual ou em serviço, (g) violação de segredo da empresa, (h) ato de insubordinação ou indisciplina, (i) abandono de emprego, (j) ato lesivo da honra ou da fama ou ofensas

físicas contra qualquer pessoa ou (k) contra o empregador ou superiores hierárquicos, e (l) prática constante de jogos de azar.

Atentando-se a conduta disposta na alínea “h”, o ato de indisciplina trata-se do “descumprimento de ordens gerais de serviços contidas em portarias, códigos de ética, instruções gerais da empresa, regulamentos etc.” (LEITE, 2021, p. 678), enquanto a insubordinação “diz respeito ao descumprimento de ordens legais, pessoais e diretas feitas pelo empregador” (*ibidem*, p. 679).

Deste modo, um empregador, ao exercer seu poder diretivo *lato sensu* – especificamente o poder regulamentar – ele pode criar normas que seus empregados devem seguir. Logo, no contexto pandêmico, o empregador pode exigir em regulamento interno a obrigatoriedade do passaporte vacinal para o exercício das atividades laborais. Isto é, uma empresa pode impor a vacinação com a finalidade de garantir o direito à saúde coletiva e um meio ambiente do trabalho saudável, e o ato de descumprimento pelo empregado concede ao empregador possibilidade de dispensar por justa causa o empregado, fundamentado no art. 482, h, CLT, pela indisciplina.

Mesmo que haja decisões divergentes, como a do MM Juiz do Trabalho, Jorge Luiz Souto Maior, titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP, o qual alegou que a imposição da justa causa seria uma coerção irresistível para que as pessoas se vacinem, além de que não há previsão em lei que tal descumprimento enquadre-se em justa causa (MARTINS; SILVA, 2021, p. 88), tais argumentos são perfeitamente refutados.

Inicialmente, Martins e Silva (2021, p. 88) explicam que “as possibilidades de cessação do vínculo contratual por justa causa são amplas, e não se encontram presentes apenas no rol do artigo 482 da CLT”. Exemplo é a situação supracitada, em que o empregado não se vacina quando esta é imposta como regulamento da empresa onde labora. “O empregado, prezando pela saúde da coletividade em seu ambiente laboral, possui a capacidade, através do poder regulamentar, de estipular norma que imponha a vacinação [...], sendo o seu descumprimento suscetível de punição” (MARTINS; SILVA, 2021, p. 88).

Reitera-se que a saúde só pode ser, de fato garantido, mediante uma atuação de toda a sociedade, respeitando a solidariedade – elemento imprescindível na pandemia, já explicado no capítulo. Percebe-se, pois, que ao exigir a vacinação de seus empregados, o empregador garante o direito fundamental à saúde coletiva, ao passo que restringe o direito à autodeterminação, utilizando-se da técnica de ponderação de Robert Alexy.

Constata-se, por fim, que, a fim de manter as atividades laborais, à medida que garante, simultaneamente, um meio ambiente de trabalho seguro aos empregados e potenciais clientes, o empregador pode realizar a resolução do contrato de trabalho de empregado que se recusa a vacinar, sendo essa totalmente válida. No entanto, vale ressaltar que a necessidade de vacinação deve ser previamente comunicada e exigida - por meio do uso do poder regulamentar - enquanto a dispensa, só poder-se-á dar após um diálogo entre os sujeitos da relação de emprego, empregador e empregado – por meio do exercício do poder disciplinar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao contexto da pandemia da COVID-19, é inegável as mudanças nas relações de trabalho, principalmente na relação de emprego, onde tem-se o empregador e empregado como partes desse jurídico firmado pelo contrato de trabalho. Com as medidas estipuladas pelo Governo para conter o avanço, como distanciamento e isolamento social, bem como a utilização de máscaras e o fechamento de estabelecimentos considerados não essenciais, inúmeras atividades comerciais e empresariais foram afetadas.

Houve a corrida para a produção de vacinas contra o novo coronavírus, e mesmo com a sua chegada em territórios brasileiros um pouco antes da pandemia completar um ano no Brasil, diversas pessoas recusaram-se a tomar a vacina, adotando um discurso negacionista, muito influenciado pela ideologia política. Logo, diante desse cenário, instaurou-se uma discussão de grande relevância: a obrigatoriedade da vacinação contra a COVID-19, onde conflitam-se os direitos (fundamentais) à saúde pública – de caráter social – e, à autodeterminação do indivíduo – de aspecto individual.

Observou-se o embate entre os direitos fundamentais à saúde pública, direito coletivo, cuja garantia depende não só das políticas públicas criadas e mantidas pelo governo, mas também pelas escolhas individuais, e à autodeterminação, direito individual, cuja prática afeta não só o indivíduo que possui a capacidade de escolher como vai guiar sua vida e agir conforme princípios pessoais, mas também as pessoas que o rodeiam. Há o conflito de direitos, pois ao não se vacinar, esse indivíduo compromete toda a coletividade.

Na seara trabalhista, frente a tal situação, alguns empregadores viram a não apresentação do passaporte vacinal de seus empregados como um motivo para a dispensa por justa causa – a sanção de maior gravidade prevista na CLT. Todavia, diante desse cenário, foi publicada uma portaria, a 620/2021 do MTPS, a qual trouxe tal prática como ato discriminatório, comparando-a a dispensa relacionada a sexo, classe, cor, religião.

Partidos políticos contrários a portaria supracitada propuseram ADPF pleiteando a derrubada dos artigos que comparavam a dispensa por justa causa do empregado que não tinha se vacinado com a dispensa por discriminação de fato. E foi nesse sentido que o min. Luis Roberto Barroso decidiu: ele derrubou os artigos alegando que a não vacinação interfere diretamente na saúde pública, direito coletivo, sendo impossível sua comparação sua discriminação por sexo, raça, cor, religião etc.

Como explicado, o empregador é dotado de poderes, e com isso ele pode criar normas que irão guiar as atividades empresariais realizadas por seus empregados, através do regimento interno de sua empresa, ditando normas de execução, de segurança e saúde, de disciplina, por meio do exercício do poder regulamentar. Vale ressaltar que há limites: deve sempre pautar-se no princípio da dignidade humana e nos direitos fundamentais garantidos a todos pela CF/88 e os Tratados Internacionais.

Logo, de acordo com todo o exposto neste trabalho, no contexto pandêmico da COVID-19, é permitido ao empregador impor a vacinação ao seu empregado por ato normativo, pois pretende, com isso, assegurar a saúde de todos: outros empregados além de possíveis clientes e frequentadores do estabelecimento.

Ademais, como explicado, a atitude do empregado de não se vacinar, sendo isso descumprimento de ato normativo específico imposto pelo seu empregador, é enquadrado como insubordinação. Ou seja, o empregado que não se vacina, contrariando regulamento da empresa, caracteriza-se como motivo de dispensa por justa causa, previsto no art. 482, alínea h, CLT.

Pode, pois, o empregador, utilizando-se do seu poder disciplinar, dispensar por justa causa, com fundamento no art. 482, alínea h, CLT, o seu empregado que descumprir o ato normativo de imposição da vacinação contra a COVID-19, para assegurar o direito fundamental à saúde, o qual deve prevalecer sobre o direito à autodeterminação nesse contexto específico.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lucio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, direito do trabalho e constituição da república: o significado humano, social e político da reforma trabalhista. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vitória: FDV. v. 21, n. 3, p. 337-364, set./dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v21i3.1365>. Acesso em: 06 abr. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2005 *apud* NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. 2008, 267 f. Dissertação (Doutorado em Direito das Relações Social – Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8224/1/Nilson%20de%20Oliveira%20Nascimento.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2022.

BARROSO, Luís Roberto. **Da falta de efetividade a judicialização excessiva: direito à saúde, fornecimento gratuito de medicamentos e parâmetros para a atuação judicial**. Revista Jurisprudência Mineira, Belo Horizonte, a. 60, n° 188, p. 38, jan./mar. 2009, *apud* MARTINS, Francisca Jeane da Silva; UNEDA, Laura Melo. Limites e Possibilidades do Exercício do Poder Regulamentar Patronal em Tempos de Pandemia da Covid-19. 2021, p. 38-85. **Revista de Direito Trabalho e Processo**. Porto Alegre: Paixão. v. 31. fev, 2021, 162 p.

BRANDÃO, Cláudio. **A COVID-19 e o adoecimento ocupacional**. 2020, p. 279-293. In: BELMONTE, Alexandre de Souza Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney Stany Morais. **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, 816 p

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

BRASIL, **Lei nº. 14.020, de 06 de fevereiro de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em 21 mar 2022.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. **Portaria nº. 620 de 01 de novembro de 2021**. Diário Oficial da União, Brasília DF, 01 de novembro de 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-620-de-1-de-novembro-de-2021-356175059>> Acesso em: 21 mar 2022.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica Conjunta nº 06/2020 – PGT/CONALIS de 22 de março de 2020**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-6-2020-conalis-mpt.pdf>>. Acesso em: 21 mar 2022.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelar na ADPF 898**. Rel. Min. Roberto Barroso. Data de Julgamento: 12/11/2021. Data de publicação: 16/11/2021. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF898Liminar.pdf>>. Acesso em: 23 mar 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE: 267612 RS**, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 02/08/2000, Data de Publicação: DJ 23/08/2000. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14825430/recurso-extraordinario-re-267612-rs-stf>. Acesso em: 06 abr. 2022

COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at John Hopkins University (JHU). Disponível em: <<https://www.arcgis.com/apps/dashboards/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>>

DE DORNELES, Leandro do Amaral D.; JAHN, Vitor Kaiser. PANDEMIA DE COVID-19: AS 51 SISTEMATICIDADE DA NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL COMO POLÍTICA DE GERENCIAMENTO DA CRISE. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: Lex Editora S.A., vol. 86, nº 2, abr.-jun., 2020. p. 149-150 *apud* MARTINS, Francisca Jeane da Silva; UNEDA, Laura Melo. Limites e Possibilidades do Exercício do Poder Regulamentar Patronal em Tempos de Pandemia da Covid-19. 2021, p. 38-85. **Revista de Direito Trabalho e Processo**. Porto Alegre: Paixão. v. 31. fev, 2021, 162 p.

DELGADO, Mauricio Godinho; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; GUIMARÃES, Tâmara Matias. Notas sobre a arquitetura principiológica humanista e social da constituição da república de 1988 e a concretização dos direitos fundamentais no constitucionalismo contemporâneo: uma abordagem sob o prisma dos direitos individuais e sociais trabalhistas. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vitória: FDV. v. 20, n. 2, p. 11-42, maio/agosto, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v20i2.1801>. Acesso em: 06 abr. 2022

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

FABRIZ, Daury César; MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. **O dever fundamental do empregador de profissionalizar o jovem com deficiência como**

forma de efetivar o direito ao trabalho. Artigo apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da FDV – Doutorado, como parte integrante das atividades do Grupo de Pesquisa Estado Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória, 2018. p. 71-87. *In:* ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO. **30 anos da AMATRA XVII: trabalho e direitos humanos.** Belo Horizonte: AMATRA XVII: RTM, 2021. 457 p.

FABRIZ, Daury Cesar; MARTINS, Francisca Jeane da Silva. **O Dever Patronal de Reduzir os Riscos Inerentes ao Trabalho da Grávida e da Lactante: Aplicação da Teoria da Horizontalidade dos Deveres Humanos.** 2021, p. 126-149. *Revista Magister de Direito do Trabalho.* Porto Alegre: LexMagister, v. 101. mar./abr., 2021.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o Direito do Trabalho. 2020, p. 221-237. *In:* BELMONTE, Alexandre de Souza Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney Stany Morais. **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19.** Salvador: JusPodivm, 2020, 816 p.

FERRAZ, Débora Louíse Silva; MURRER, Carlos Augusto Motta. SAÚDE PÚBLICA: a liberdade individual e a compulsoriedade da vacinação, p. 107-118. **Revista Científica UNIFAGOC-Jurídica**, v. 5, n. 1, 2021. Disponível em: <<https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/837/623>>. Acesso em 24 mar 2022.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio:** o dicionário da língua portuguesa. 8ª ed. Curitiba: Positivo, 2010.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio ambiente de trabalho. Prevenção e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo.** *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 145-166, jul./ago. 2012.

GOMES, Daniela Vasconcellos. A solidariedade social e a cidadania na efetivação do direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado. **Revista Direito e Liberdade**, v. 3, n. 2, p. 203-214, 2010.

GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti; FABRIZ, Daury Cesar. **Dever Fundamental:** a construção de um conceito. *In:* DE MARCO, Christian Magnus e OUTROS. *Direitos Fundamentais Cíveis: teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha.* Tomo I. Joaçaba: Editora UNOESC, 2013.

GOTTSHALK, Élson; GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho.** 17ª ed. Rio de Janeiro: 2005 *apud* NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego.** 2008, 267 f. Dissertação (Doutorado em Direito das Relações Social – Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo,

2008. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8224/1/Nilson%20de%20Oliveira%20Nascimento.pdf>>. Acesso em: 14 mar. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MAGALHÃES, Guilherme A. Canedo. **Introdução ao direito empresarial**, *apud* GONÇALVES, Emílio. **Contrato de trabalho e o poder disciplinar do empregado**. *In*: Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, a. II, n. 2, p. 21-30, 1994.

MAGANO, Octavio Bueno. **Do Poder Diretivo na Empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho: Direito Individual do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINS, Francisca Jeane da Silva; SILVA, Luísa Gasparini e. **A (in)validade da justa causa diante da recusa do empregado em se vacinar contra a covid-19**. Revista Eletrônica Ejud TRT 17. Reg., Vitória/ES, Ano 10, n. 18, p. 76-93, jun. 2021.

MARTINS, Francisca Jeane da Silva; UNEDA, Laura Melo. Limites e Possibilidades do Exercício do Poder Regulamentar Patronal em Tempos de Pandemia da Covid-19. 2021, p. 38-85. **Revista de Direito Trabalho e Processo**. Porto Alegre: Paixão. v. 31. fev, 2021, 162 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Atlas. 2007 *apud* NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. 2008, 267 f. Dissertação (Doutorado em Direito das Relações Social – Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8224/1/Nilson%20de%20Oliveira%20Nascimento.pdf>>. Acesso em: 14 mar. 2022.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1991 *apud* NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. 2008, 267 f. Dissertação (Doutorado em Direito das Relações Social – Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8224/1/Nilson%20de%20Oliveira%20Nascimento.pdf>>. Acesso em: 11 mar. 2022.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2003 *apud* NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. 2008, 267 f. Dissertação (Doutorado em

Direito das Relações Social – Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8224/1/Nilson%20de%20Oliveira%20Nascimento.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. 2008, 267 f. Dissertação (Doutorado em Direito das Relações Social – Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8224/1/Nilson%20de%20Oliveira%20Nascimento.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2022.

PEDRA, Adriano Sant’Ana; TAVARES, Henrique da Cunha. **A eficácia dos deveres fundamentais**. *Derecho y Cambio Social*, v. 11, n. 37, p. 10-19, 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4750348>. Acesso em: 06 abr. 2022.

PEDRA, Adriano Sant’Anna. **Deveres Humanos em tempos de pandemia**. 2020, p. 26-50. *In*: BAHIA, Saulo José Casali; MARTINS, Carlos Eduardo Behrmann Rátis; PAMPLONA, Rodolfo. **Direitos e deveres fundamentais em tempos de Coronavírus**. São Paulo: Editora Iasp, 2020. vol. 3. 708p.

PIRES, Teresinha Inês Teles. Estado democrático de direito e as liberdades individuais: a legalização do aborto à luz do princípio da autodeterminação. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, n. 58, p. 125-145, 2013 apud MARTINS, Francisca Jeane da Silva; SILVA, Luísa Gasparini e. **A (in)validade da justa causa diante da recusa do empregado em se vacinar contra a covid-19**. *Revista Eletrônica Ejud TRT 17. Reg.*, Vitória/ES, Ano 10, n. 18, p. 76-93, jun. 2021.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1982.

VIANA, Marcio Tulio. **Direito de Resistencia**. São Paulo: LTr. 1996, *apud* NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. 2008, 267 f. Dissertação (Doutorado em Direito das Relações Social) – PUC-SP, São Paulo, 2008. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8224/1/Nilson%20de%20Oliveira%20Nascimento.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2022.