

A RECUSA DE VACINAR E A RUPTURA DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA.

Ana Clarice Gonçalves Teixeira¹
Kristyan Henrique Fernandes Leite²
Jussara Melo Pedrosa³

RESUMO

O presente trabalho visa analisar a demissão por justa causa devido a recusa de trabalhadores a se vacinarem contra a covid-19, perante a um contexto pandêmico, onde é colocado em pauta questões de saúde pública, o direito individual e coletivo, e o poder de direção do empregador, busca-se, de fato entender em questões mais amplas o peso das tomadas de decisões e em que medida se pese a responsabilidade dos envolvidos, e necessário considerar aspectos interiores quanto exteriores, quando se diz sobre vacinação, uma vez que decisões nesse tocante podem comprometer a saúde daqueles que estão no meio laboral, quanto aqueles que estão fora do meio de atuação da empresa. Por fim, entende-se que a força que norteia uma tomada decisão no tocante ao meio laboral por parte do empregador no tocante a possível propagação de doença, visa principalmente a proteção da integridade física dos empregados, o que torna inviável manter aquele que se recusam.

Palavras-chave: Recusa. Vacina. Covid. Ruptura. Dispensa por justa causa.

THE REFUSAL TO VACCINATE AND THE RUPTURE FOR JUST CAUSE

ABSTRACT

The present work aims to analyze dismissal for just cause due to the refusal of workers to vaccinate themselves against covid-19, in the face of a pandemic context, where public health issues, individual and collective law, and the employer's power of direction, seeks, in fact, to understand in broader issues the weight of decision-making and to what extent the responsibility of those involved is weighed, it is necessary to consider interior aspects as exterior, when it is said about vaccination, since decisions in this regard can compromise the health of those who are in the work environment, as well as those who are outside the company's environment. Finally, it is understood that the force that directs a decision regarding the employer's work environment regarding the possible spread of disease, aims primarily at protecting the physical integrity of employees, which makes it impossible to keep those who refuse.

Keywords: Refusal. Vaccine. Covid. Rupture. Dismissal for just cause.

¹ Acadêmica da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba.

² Acadêmico da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba.

³ Professora na Universidade de Uberaba. Mestre em Direito Empresarial nas Relações de Trabalho pela Universidade de Franca (UNIFRAN). Especialização em Direito Público e Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica (PUC Minas). Advogada atuante nas áreas Trabalhista, Empresarial e Previdenciária.

1 INTRODUÇÃO

O tema em questão, visando abordar “a recusa de vacinar e a ruptura por justa causa”, é de extrema relevância no cenário atual uma vez que a recusa da vacina tem trazido diversos prejuízos a saúde dos demais, é necessário entender que com a recusa a vacina e quebrado toda uma cadeia de rebanho que afeta principalmente os mais vulneráveis, idosos, gestantes e pessoas com alguma comorbidade, quando se trata de coletividade, deixar de tomar vacina não é uma decisão que afeta apenas a pessoa da escolha, mas sim todos aqueles que permeiam a sua volta.

A imunidade coletiva é quando é cortado o ciclo de propagação da doença e drasticamente reduzida pelo fato de grande parte da população estar vacinada, ou já ter contraído a doença, porém o viés de rebanho por contaminação é inviável uma vez que há vacina e que essa vacina é drasticamente menos lesiva a vida do indivíduo, do que a doença propriamente dita.

Portanto, se a recusa a vacina é prejudicial para população como um todo, não seria diferente no meio laboral, uma vez que os funcionários que se negam a vacinar podem trazer um prejuízo tanto para a empresa quanto para os demais empregados, pois assim como na sociedade em geral, no meio de trabalho há pessoas de todas as formas e de todas vulnerabilidades.

Deve-se considerar que essa responsabilidade quanto no tocante ao meio laboral é toda e exclusiva do empregador que deve agir para coibir de forma correta essas atitudes que trazem prejuízo para todo o meio laboral, pois uma vez que o funcionário coloca em risco a vida dos demais ele perde o caráter de “colaborador”.

A base teórica em que se fundamenta este trabalho é através de metodologia de artigo científico, e tem como amparo decisões judiciais a respeito do respectivo assunto, bem como pareceres técnicos dos profissionais de todas as áreas que lidam diretamente com essas relações.

2 A PANDEMIA E A VACINA

Em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan na China, começou uma epidemia desconhecida, que estava atingindo toda população local, e logo se espalhou rapidamente pelo mundo, virando assim uma pandemia mundial (OPAS, 2021, *on-line*)

Com os avanços medicinais, a surpresa de uma grande e impactante pandemia foi assustador para todos, desafiando todos os especialistas como cientistas, biomédicos, biólogos

e profissionais da saúde, pelo fato de ser uma doença totalmente desconhecida, sem tratamento, medidas preventivas e obscura no início.

No Brasil, o primeiro caso confirmado foi no dia 26 de fevereiro. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia.

Segundo ADHANOM (2021, np) “A OMS em tratado da disseminação em uma escala de tempo muito curta, e estamos muito preocupados com os níveis alarmantes de contaminação. Por essa razão, consideramos que o Covid-19 pode ser caracterizado como uma pandemia”.

Com a rápida taxa de transmissão, foi necessária uma corrida contra o tempo para evitar mais e mais contaminação. Algumas medidas recomendadas pela OMS foram aplicadas, como uso obrigatório de máscaras, lavagem das mãos, uso de álcool em gel e restrição social (proibição do funcionamento de escolas, bares, estabelecimentos, templos e comércio), entre outras medidas.

Apesar dessas medidas serem essenciais para conter a disseminação do vírus, o impacto no dia a dia do cidadão foi alto. Muitas pessoas tiveram suas empresas falidas, mães tiveram que tirar suas crianças da escola, o número de casos de depressão aumentou drasticamente, o preço dos produtos subiu, o trabalho remoto se tornou o principal método de trabalho, muitas pessoas perderam os seus empregos e o principal: Perderam familiares e amigos.

Com a grande preocupação em relação ao grande número de óbitos que a Covid-19 estava causando, os cientistas de todo mundo correram para criar uma vacina contra a doença. As primeiras doses foram no meio de 2020. Um dos primeiros laboratórios que criaram a vacina da Covid-19 foi o instituto Butantã, situado no Brasil. A vacina foi chamada de Coronavac. (INSTITUTO BUTANTÃ, 2021, *on-line*)

A preocupação com a rápida criação da vacina foi motivo de discussão e controvérsia entre muitas pessoas, pois geralmente uma vacina demora a ficar pronta em 10 anos, enquanto a vacina da Covid demorou apenas meses. O que fez com que muitas pessoas recusassem inicialmente a tomar a primeira dose.

A pesquisadora científica e diretora do laboratório do Butantã, Viviane Maimoni Gonçalves (2020, p.1), garante a segurança da vacina, afirmando que “Elas são sim, seguras, e não existe qualquer motivo para preocupação”.

No dia 19/01/2021 o Ministério da Saúde Brasileiro começou a distribuição de 6 milhões de doses da Coronavac para todos os estados. A vacinação começou por grupos prioritários: Profissionais da saúde, idosos, pessoas PCD, pessoas com comorbidades e a população indígena. Logo depois, a fila andou conforme idade.

Durante esses tempos, outras vacinas foram sendo desenvolvidas e chegaram ao Brasil como a Pfizer, AstraZeneca e Janssen. Em seguida, começou a distribuição da segunda e da terceira dose, e já está em desenvolvimento a quarta dose.

Com o advento da pandemia pela Covid-19, foi introduzida a Lei nº 13.979/20, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus:

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: (Redação dada pela Lei nº 14.035, de 2020)

III – determinação de realização compulsória de:

- a) exames médicos;
- b) testes laboratoriais;
- c) coleta de amostras clínicas;
- d) vacinação e outras medidas profiláticas.

Prevedendo a possibilidade de vacinação compulsória na população, além do isolamento, da quarentena e da restrição de entrada ou saída do país.

3 O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

Inicialmente, será conceituado o que é o empregador segundo o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) “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).

Segundo entendimento de Leite (2020, p 187) empregador é a pessoa física ou jurídica que contrata trabalhadores como empregados. Há alguns autores (Amauri Mascaro, Octávio Bueno Magano, Valentin Carrion) que defendem que o empregador pode ser a empresa, como sujeito de direito. (CALVO, 2020, p 187).

Já Godinho (2003, p 386), diz que o empregador é a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física para prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.

O poder de direção pode ser definido de forma simples, como dar ordens ao trabalhador no horário de trabalho, direcionando as tarefas que devem ser feitas sobre a subordinação do empregador. Martins (2011, p. 193) destaca que o poder de punição do empregador deve exercido com boa-fé. O objetivo da punição deve ser pedagógico, de mostrar

ao empregado que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica o excesso ou abuso do poder. Toda empresa precisa de uma organização hierárquica para controlar as atividades profissionais realizadas pelo empregador.

De acordo com Martins (2009, np) são três as teorias que definem o poder de direção do empregador: "a) o Empregador dirige o empregado porque é proprietário da empresa; b) o empregado é subordinado ao empregador, portanto deverá obedecer suas ordens; c) a empresa é instituição, pelo empregado estar inserido nela, deverá obedecer suas regras".

O poder de controle do empregado, também denominado de poder fiscalizatório, abrange as prerrogativas concernentes à capacidade de fiscalização e acompanhamento contínuo da atividade desempenhada pelo empregado, justificando-se pela necessidade de ciência do empregador de que vem recebendo o serviço para qual o empregado fora contratado.

O poder de controle por seu caráter específico à atividade desempenhada por cada empregado e seu comportamento no local de trabalho, pode-se dizer que são atos típicos do exercício do poder de controle do empregador: O controle de portarias; O emprego de circuito fechado de televisão; O controle de horários e frequências do empregado; Prestação de contas; Controle de qualidade do serviço prestado; Monitoramento do uso *e-mail* corporativo e as revistas no final do expediente, cabendo destacar que não poderá expor o empregado, para tanto deverá ser realizada de forma moderada e aleatoriamente, respeitando sua intimidade, imagem e a sua honra.

O Poder disciplinar do empregado constitui a prerrogativa de exercício da autoridade sobre o trabalho realizado pelo empregado, complementando o poder de direção da atividade profissional com a capacidade de impor sanções disciplinares. O exercício do poder disciplinar deve necessariamente seguir o regulamento interno da empresa, quando existir, e ou as convenções coletivas de trabalho.

Cabe esclarecer, que apesar de não estar expressamente prevista em lei, admite-se o uso de advertência por escrito para o empregado, a suspensão, que está prevista no artigo 474 da CLT. Ainda dentro do poder disciplinar, o empregador possui a prerrogativa de efetuar a ruptura do contrato de trabalho em decorrência da prática de falta grave pelo empregador, qual seja a dispensa por justa causa, o que será abordado a seguir.

3.1 DA JUSTA CAUSA

A extinção do contrato de trabalho pode ocorrer por iniciativa do empregado ou do empregador. Uma das extinções do contrato de trabalho por iniciativa do empregador é por justa causa, que equivale à penalidade mais danosa ao empregado, quando este pratica qualquer das faltas previstas no artigo 482 da CLT.

Para Moraes (1946, p. 56), a justa causa é “todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e boa-fé existentes entre as partes, tornando, assim, impossível o prosseguimento da relação.

Já Delgado (2012, p. 1089) salienta que justa causa “é o motivo que resulta da resolução do contrato por culpa do empregado”. Complementado essa linha de raciocínio Giglio (2000, p. 12) explica que “é todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante.”

A seguir será analisado os motivos da justa causa taxativos na CLT e brevemente suas respectivas definições de acordo com doutrinários.

Ato de improbidade, para Martins (2011, p. 261):

A improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade; ímproba é uma pessoa que não é honrada. O ato ensejador da falta grave pode ocorrer com furto ou roubo de materiais da empresa, a falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, a apropriação indébita de importância da empresa, o empregado justificar suas faltas com atestados médicos falsos etc. Não há necessidade de ser feito boletim de ocorrência para a caracterização da falta, que, inclusive, independe do valor da coisa subtraída

Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço, Teixeira (2005, p. 188-189) afirma o seguinte:

Já a hipótese de justa causa fundada em negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constitui ato de concorrência à empresa, ou for prejudicial ao serviço, é situação mais objetiva, quanto a sua contratação. Note-se que no caso são duas situações. Constituindo o ato do empregado concorrência a empresa para tanto, não pode o empregado assim proceder, ainda que fora do local e do horário de serviço. Evidentemente que, no segundo caso (quando for prejudicial ao serviço), a prática deve ocorrer no local de trabalho, a fim de se caracterizar a justa causa.

A condenação criminal do empregado, passada em julgado e caso não tenha havido suspensão da execução da pena salienta Nascimento (2011, p. 481):

Quando ao réu não é concedido o sursis, em virtude do cumprimento da pena privativa de sua liberdade de locomoção, não poderá continuar no emprego. A empresa poderá

despedi-lo, portanto, por justa causa. Desnecessário será que os fatos que determinam a condenação criminal estejam relacionados com o serviço. A simples condenação sem sursis é o fundamento desta justa causa.

Desídia no desempenho das respectivas funções, nesse sentido, Viana (2001, p. 52) dispõe:

Pessoa desidiosa é aquela indolente, preguiçosa, negligente ou desleixada. Caso o empregado demonstre um desses predicados no exercício de sua função profissional, o empregador poderá rescindir seu contrato por justa causa. A desídia para ser caracterizada como falta grave há que ser reiterada. Um ato isolado de desleixo dificilmente configurará a hipótese de alínea e, salvo se este ato, ainda que eventual, tenha sido determinada para um grande prejuízo à empresa.

Embriaguez habitual ou em serviço, Martins (2011, p. 260) menciona que:

A embriaguez é proveniente de álcool ou de drogas. Configura-se de duas maneiras a embriaguez: habitual ou em serviço. Se o empregado se embriaga continuamente fora do serviço, transparecendo este ato no serviço, está caracterizada a falta grave. De outro modo, se a embriaguez não é habitual, mas realizada no próprio serviço, a justa causa também será observada. A lei trabalhista tipifica como justa causa embriaguez e não o ato de beber; somente o empregado embriagado será demitido e não aquele que vez ou outra toma um aperitivo e não fica embriagado. A embriaguez em serviço não precisa ser habitual.

Violação de segredo da empresa, para Barros (2012, p. 253):

A demissão, nesse caso, é calcada na infringência do dever de fidelidade e poderá configurar-se quando o empregado violar patentes de invenção, métodos de trabalho, segredos de fabricação ou informações comerciais. O comportamento assume maior gravidade quando os beneficiários da infidelidade forem concorrentes do empregador. Incorre na prática desse ato faltoso, por exemplo, o empregado que desenvolvia software para uso do empregador e o passava para outra empresa.

Ato de indisciplina ou de insubordinação, menciona Martins (2011, p. 266):

A indisciplina no serviço diz respeito ao descumprimento de ordens gerais de serviço. O empregado, por exemplo, descumpra as ordens gerais dadas pelo empregador, como as contidas no regulamento da empresa, em ordens de serviço, circulares, portarias. Configura-se indisciplina se o empregado se recusa a ser revistado na saída do serviço, desde que agindo o empregador moderadamente. A insubordinação está ligada ao descumprimento de ordens pessoais de serviço. Não são ordens gerais do próprio empregador, mas ordens do chefe, do encarregado, ligadas ao serviço, como o fato de o empregado não fazer serviço que lhe foi determinado no dia. Se a ordem do superior é imoral ou ilegal não se configura a insubordinação.

Abandono de emprego, para Martins (2011, p. 266):

Para a caracterização do abandono de emprego é mister que haja faltas ao serviço durante certo período (elemento objetivo), além de se verificar a clara intenção do empregado de não mais retornar ao emprego (elemento subjetivo). Esse último requisito vem a configurar o *animus dereliquendi*. É preciso que exista prova do abandono, em função do princípio da continuidade da relação de emprego.

Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, e segundo Teixeira (2005, p. 200-201):

O legislador distingui apenas quanto á vítima de tal proceder do empregado. Se for o empregado ou qualquer de seus prepostos, há justa causa, sendo tal prática verificada em serviço ou fora dele, pois torna insuportável a manutenção do contrato. Se a última for um terceiro estranha a empresa, só caracteriza a justa causa se ocorrer a violência em serviço, prejudicando o ambiente de trabalho.

Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, Araújo (2017, p. 27) destaca:

Pode se fazer uma menção as alíneas “ k” e “ j” deste presente artigo. Haverá justa causa a ambas, para a dispensa do empregado que em serviço ofende a honra ou boa fama de qualquer pessoa física ou a boa fama da empresa e a justa causa do empregado que ofender a integridade corpórea de qualquer pessoa física, salvo em legítima defesa de direito próprio ou de outrem.

Prática constante de jogos de azar, diz Martins (2011, p. 270):

a justa causa se dá quando o empregado continuamente pratica jogos de azar, se essa prática é isolada uma única vez, ou poucas vezes, não há a justa causa. Há por conseguinte a necessidade da habitualidade para a confirmação da falta grave em comentário. Pouca importa, se o jogo é ou não em dinheiro.

Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017), para Goldinho (2019, np):

É o que se passa, por exemplo, com a perda da habilitação para a prática da Medicina. E, de certa maneira, com a perda da habilitação para o exercício da profissão de Motorista. Naturalmente que, em se tratando de justa causa, torna-se fundamental a análise concreta dos três grupos de elementos convergentes para a aplicação da pena máxima ao empregado: os elementos classificados como subjetivos, objetivos e circunstanciais. Nesse quadro, deve-se tomar em conta, por exemplo, as circunstâncias que envolvem o surgimento do óbice para o exercício do mister profissional. No caso do Motorista, ilustrativamente, é decisivo saber se se trata de simples impedimento temporário, passível de singela e rápida superação, ou se se trata de óbice de longa duração, com superação mais árdua e complexa.

Na hipótese de o empregado cometer algum dos atos acima citados, que são considerados graves, o empregador poderá dispensar por justa causa. Vale destacar que deverá levar em consideração os três elementos que configuram a justa causa: Gravidade, atualidade e

imediação. Também deverá aplicar a proporcionalidade entre o fato realizado e a sanção aplicada.

4 A RECUSA DE VACINAR E A RUPTURA POR JUSTA CAUSA

Quando a temática é vacinação, não são apenas os direitos coletivos e individuais que estão em jogo, e sim uma questão de saúde pública. É por isso que o tema é mais complexo do que se parece à primeira vista e trazendo dúvidas tendo em vista não ter embasamento jurídico sobre o assunto.

Com relação a obrigatoriedade em vacinar ou não, há dois direitos constitucionais que são colocados na balança: A liberdade individual (artigo 5º da Constituição da República) e a saúde pública (artigo 196 da Constituição da República).

Neste aspecto, pode-se dizer que o direito coletivo sempre prevalece sobre o direito individual, se o indivíduo decidir não se vacinar e ficar em casa, ou mesmo que sair de casa, se proteger mantendo a distância e utilizando máscara, o Estado nada pode fazer.

Em fevereiro de 2020 a Lei nº 13.979, em seu artigo 3º, traz apenas a possibilidade da vacinação ser obrigatória. Porém, nenhuma norma federal posterior tornou esta possibilidade em obrigação, até o momento. O STF considerou válida a aplicação da compulsoriedade da vacina, porém, sem entendimento que a aplicação da mesma deva ser forçada (repercussão geral fixada no ARE 1267879).

Em setembro de 2021, a presidente do TST, ministra Maria Cristina Peduzzi se posicionou no sentido de que as empresas poderiam demitir, inclusive por justa causa, os empregados que se recusassem a tomar a vacina contra o coronavírus, sob o argumento de que o bem coletivo se sobrepõe ao bem individual. A ministra disse que:

O direito da coletividade se sobrepõe ao direito individual e se um empregado se recusa à vacinação, ele vai comprometer o meio ambiente de trabalho que, necessariamente, deve ser promovido, por meio do empregador, da forma mais saudável possível, por isso que há uma justificativa que tem embasado decisões nesse sentido (UOL ECONOMIA, 2021).

Em complemento, a Ministra diz que caso haja algum motivo de saúde para optar em não se vacinar não poderá ser dispensado por justa causa e deve-se permitir que o empregado trabalhe no sistema remoto: “Se ele [o funcionário] tiver a justificativa [para não se vacinar], ele poderá ir para o trabalho remoto. O empregador não vai demitir”. “Mas a injustificada recusa compromete o direito coletivo dos demais trabalhadores, então nesse sentido parece que a justa causa foi aplicada com essa preocupação. Uma decisão justificada” (UOL ECONOMIA, 2021).

Em novembro de 2021 o Ministério Público do Trabalho editou a portaria nº 620 considerando expressamente prática discriminatória a obrigatoriedade de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de trabalhadores, bem como para dispensa por justa causa. Todavia, a regulamentação assegurou aos empregadores a possibilidade de exigir a testagem periódica aos trabalhadores para comprovar a não contaminação pelo COVID-19, como meio de assegurar a preservação das condições sanitárias no meio ambiente de trabalho. Ainda, ficou estabelecido no artigo 4º:

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

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

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

O tema sobre a obrigatoriedade da vacinação chegou ao Supremo Tribunal Federal, mas com balizas distintas, isto é, a corte foi provocada recentemente sobre o direito à recusa à imunização por convicções filosóficas e religiosas no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879, e o pedido de declaração de inconstitucionalidade ou interpretação conforme à Constituição do art. 3º, III, d, Lei nº 13.979/2020 nas Ações diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) de números 6586 e 6587.

O movimento antivacinação, amparado no direito à recusa à imunização por convicções filosóficas e religiosas, foi inserido no relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS) como um dos dez maiores riscos à saúde mundial, considerando a diminuição na adesão de campanhas de vacinação um retrocesso no combate a doenças imunopreveníveis. (REVISTAFJN, 2021).

As Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6586 e 6587 foram propostas pelo Partido Democrático Trabalhista (PTD) e pelo Partido Trabalhista Brasileiro (PTB), respectivamente. A primeira pretendia a interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, d, Lei nº 13.979/2020, enquanto a ADI 6587 buscava a declaração de inconstitucionalidade da norma (REVISTAFJN, 2021).

A partir de 12 de novembro de 2021 a portaria está suspensa, em razão da cautelar concedida pelo Ministro Luiz Roberto Barroso, que ao proferir a decisão defendeu direitos constitucionais dos empregadores, tais como o direito protestativo de extinção da relação de trabalho, bem como poder de direção, livre iniciativa, liberdade de estabelecer estratégias negociais e decidir sobre os critérios de contratação mais adequados.

O ministro Luís Roberto Barroso manifestou-se a respeito do julgamento da ADIs nº 6.587 e nº 6.587 e da ARE 1.267.879:

Não são legítimas as escolhas individuais que atentem contra os direitos de terceiros. Ele lembrou que a vacinação em massa é responsável pela erradicação de uma série de doenças, mas, para isso, é necessário imunizar uma parcela significativa da população, a fim de atingir a chamada imunidade de rebanho. (PORTAL SFTJUS, 2020).

O ministro Kassio Nunes Marques, discordou parcialmente das sentenças:

É possível a instituição da obrigatoriedade da vacina contra a Covid-19 pela União ou pelos estados, desde que o Ministério da Saúde seja previamente ouvido, e apenas como última medida de combate à disseminação da doença, após campanha de vacinação voluntária e a imposição de medidas menos gravosas. Ele considera que essa obrigatoriedade pode ser implementada apenas por meios indiretos, como aimposição de multa ou outras restrições legais. (PORTAL STFJUS, 2020).

O ministro Ricardo Lewandowski, do STF, votou pela vacinação compulsória contra a doença, afirmando que a questão central abrange saúde coletiva, portanto:

"não pode ser prejudicada por pessoas que deliberadamente se recusam a ser vacinadas, acreditando que, ainda assim, serão egoisticamente beneficiárias da imunidade de rebanho". (CONJUR, 2020)

Até o presente momento, não há na lei trabalhista qualquer dispositivo que enquadre a situação em questão como justa causa para a cessação vínculo de emprego, apenas entendimentos dos tribunais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da apuração do estudo analisado e dos posicionamentos determinados, mostra-se pertinente a aplicação da justa causa perante a recusa da vacina, uma vez que a saúde pública e o direito coletivo é entendível como hierarquicamente superior ao desejo individual do trabalhador, pois já é comprovado a eficácia da vacina e a diminuição das porcentagens de mortes após o começo das aplicações das doses.

É compreensível que, neste específico caso, a liberdade individual e convicções não são suficientes para um direito de escolha pessoal, considerando que a pandemia do coronavírus foi e ainda está sendo uma das maiores crises mundiais, em todos os sentidos: Saúde pública, política, vida social e economia.

Sendo assim, a conscientização da vacinação é de suma importância no ambiente de trabalho, onde o contato entre as pessoas é diário, devendo também a empresa disponibilizar segurança e conscientização em relação ao vírus.

Destarte, deve-se considerar os entendimentos de doutrinas, instituições de justiça e profissionais da advocacia que concordam com a aplicação da demissão.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILANCIA SANITÁRIA (Anvisa). Informações sobre vacinas Covid-19. Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/paf/coronavirus/vacinas> Acesso em 1 de maio de 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 04 de maio de 2022.

BARROS, Alice Monteiro de Curso de direito do trabalho. 6 .ed. Ver e ampl. São Paulo: 2010.

CORREIA, Henrique. Curso de direito do trabalho. 6. ed. Salvador: Juspodivm: 2021.

CRCSP, Empresa pode demitir funcionários que recusam vacina, diz presidente do TST Disponível em: <https://online.crcsp.org.br/portal/noticias/noticia.asp?c=4576#> . Acesso em: 1 de maio de 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452 (1943). Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: 1943. **Planalto** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em 28 de março de 2022

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. atual. 2019.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-620-de-1-de-novembro-de-2021-356175059>. Acesso em 4 de maio de 2022.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. Lei nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em 2 de maio de 2022.

GARGANTI, Fernando. Mantida a justa causa de trabalhadora que se recusou a tomar a vacina contra a covid-19. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/349664/mantida-a-justa-causa-de-trabalhadora-que-se-recusou-a-tomar-a-vacina>. Acesso em 28 de março de 2022.

GONÇALVES, Viviane. A velocidade com que foi criada a vacina da covid-19 é motivo de preocupação. 2020. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/a-velocidade-com-que-foi-criada-a-vacina-da-covid-19-e-motivo-de-preocupacao-especialista-do-butantan-responde>. Acesso em 25 de março de 2022.

PORTAL STF JUS. Plenário decide que vacinação compulsória é constitucional. 2020.

Disponível em

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1#:~:text=O%20ministro%20Nunes%20Marques%2C%20que,da%20doen%C3%A7a%2C%20ap%C3%B3s%20campanha%20de>. Acesso em 20 de abril de 2022.

WESSEL, Valéria. A incerteza jurídica sobre a exigência de vacina dos empregados. 2022.

Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/incerteza-juridica-vacina-empregados-23022022>. Acesso em 25 de março de 2022.