

A CONSTITUCIONALIDADE DA IMUNIZAÇÃO OBRIGATÓRIA CONTRA O COVID-19 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Júlia Nascimento Paizante Siqueira¹
Francisco Shimabukuro Junior²

RESUMO

Esta pesquisa trata acerca da constitucionalidade da imunização obrigatória contra o Covid-19 nas relações de emprego. A questão problema que envolve o estudo é: até que ponto a imunização obrigatória do trabalhador possui amparo constitucional, tendo em vista os impactos sociais da contaminação do Covid-19? Sendo assim, tem como objetivo compreender a constitucionalidade da imunização obrigatória do trabalhador, assim como a aplicação de sanções nos casos onde houver recusa, considerando os impactos sociais causados pela contaminação do Covid-19. Trata-se de um tema em discussão tendo em vista sua importância frente à sociedade, uma vez que as consequências sociais geradas pela não imunização coletiva influencia, não só a vida do trabalhador, quanto a toda a população. Mediante pesquisa bibliográfica, conclui-se que, uma vez elencado que a vacinação de maneira obrigatória à sociedade possui amparo constitucional, sanções como dispensa por justa causa podem ser aplicadas a fim de proteger a saúde coletiva, visto que a ausência de um imunizante causa incontáveis prejuízos à sociedade como um todo.

PALAVRAS-CHAVE: vacinação; obrigatoriedade; relação de emprego; penalidade; dispensa.

ABSTRACT

This research deals with the constitutionality of mandatory immunization against Covid-19 in employment relationships. The problem question that involves the study is: to what extent the mandatory immunization of the worker has constitutional support, in view of the social impacts of the contamination of Covid-19? Therefore, it aims to understand the constitutionality of mandatory worker immunization, as well as the application of sanctions in cases where there is refusal, considering the social impacts caused by the contamination of Covid-19. This is a topic under discussion in view of its importance to society, since the social consequences generated by non-collective immunization influence not only the worker's life, but the entire population. Through bibliographic research, it is concluded that, once it is mentioned that vaccination is mandatory for society, it has constitutional support, sanctions such as dismissal for just cause can be applied in order to protect public health, since the absence of an immunizing agent causes countless harm to society as a whole.

KEYWORDS: vaccination; obligatoriness; employment relationship; penalty; dismissal.

SUMÁRIO

¹ Graduada em Direito pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce (Fadvale).

² Mestre em Gestão Integrada de Território da Universidade do Vale do Rio Doce (Univale). Graduado em Direito pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce (Fadvale). Professor na Fadvale. Sócio do escritório Shimabukuro Advogados Associados. Membro do Conselho Deliberativo - Fundo de Pensão Multipatrocinado da OAB Seccional MG.

1 INTRODUÇÃO. 2 O IMPACTO DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. 3 DIREITO CONSTITUCIONAL À LIBERDADE DO TRABALHADOR. 3.1 AUTONOMIA INDIVIDUAL E IMUNIZAÇÃO OBRIGATÓRIA. 4 VACINAÇÃO COMPULSÓRIA. 4.1 VACINAÇÃO CONTRA COVID-19. 5 DISPENSA POR JUSTA CAUSA MOTIVADA PELA RECUSA NA IMUNIZAÇÃO. 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho contempla o tema “A constitucionalidade da imunização obrigatória contra o Covid-19 nas relações de emprego”. Esta questão é repercutida enfaticamente em todo o âmbito social, uma vez que reflete diretamente na sociedade em geral.

A pandemia instaurada pelo Covid-19 no Brasil gerou um grande impacto na população, causando algumas mudanças nas relações trabalhistas, como a instauração de trabalho remoto e home office. Isso se deve ao fato de que a medida mais eficaz contra a contaminação do vírus se dá através do isolamento e distanciamento social.

Entretanto, é indiscutível o fato de que o isolamento, distanciamento social e trabalho remoto não são uma opção para todos os trabalhadores. Com isso surge a necessidade de se encontrar uma medida de enfrentamento mais eficaz contra o referido vírus, como por exemplo o programa de vacinação.

O programa de imunização contra o Covid-19 no Brasil teve início em janeiro de 2021. Após diversas discussões no âmbito jurídico, o Ministério Público do Trabalho estabeleceu que o empregado que se recusar a vacinar pode ser demitido por justa causa. Ocorre que, muito tem se falado acerca do direito constitucional da liberdade do indivíduo estabelecido no artigo 5º da Constituição Federal.

Neste contexto, a formulação do problema é a seguinte: Até que ponto a imunização obrigatória possui amparo constitucional, tendo em vista os impactos sociais da contaminação do Covid-19?

O estudo trabalha com a hipótese de que a aplicação do imunizante de maneira obrigatória aos trabalhadores diz respeito a proteção da saúde coletiva, sendo a vacinação uma forma de imunizar diretamente a população como um todo. Dessa forma, acredita-se que por se tratar de saúde coletiva, a vacinação deve se dar de maneira obrigatória a toda sociedade, de modo que sua recusa injustificada seja motivação de dispensa por justa causa.

Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho é compreender a constitucionalidade da imunização obrigatória do trabalhador, assim como a aplicação de sanções nos casos onde houver recusa, considerando os impactos sociais causados pela contaminação do Covid-19.

De forma mais específica, pretende-se: analisar a relação de trabalho no âmbito jurídico, com ênfase nos impactos causados pelo Covid-19; discorrer acerca do direito à liberdade individual do trabalhador; observar os direitos constitucionais presentes na relação de emprego frente à obrigatoriedade de vacinação; compreender a constitucionalidade da imunização obrigatória, com ênfase nas sanções possivelmente aplicadas nos casos em que houver recusa injustificada.

Este tema é relevante porque busca esclarecer alguns dogmas sobre o assunto e desmistificar algumas questões em relação à imunização obrigatória. Visa atrair maior atenção ao tema, expandindo mais informação à sociedade com o intuito de esclarecer os direitos e deveres dos sujeitos da relação trabalhista quanto à garantia constitucional à liberdade individual do trabalhador, observando também a saúde coletiva frente à pandemia instaurada pelo Covid-19, uma vez que as consequências decorrentes da vacinação se estendem à sociedade.

Para atingir os objetivos já estabelecidos neste trabalho, o procedimento metodológico utilizado baseia-se em uma pesquisa bibliográfica de caráter descritivo, por meio de fontes indiretas, tais como doutrinas, jurisprudências, revistas em meio eletrônico.

O texto está dividido em cinco partes, além desta introdução. O capítulo dois verifica os impactos causados pelo Covid-19 nas relações de trabalho. No capítulo três disserta-se sobre o direito constitucional à liberdade individual do trabalho frente à obrigatoriedade da vacinação. O quarto analisa a constitucionalidade da imunização obrigatória ao empregado. Já no capítulo quinto comenta-se sobre a aplicação da penalidade de dispensa por causa ao empregado que se recusa a imunizar-se. Finalmente, as conclusões são apresentadas no capítulo seis.

2 O IMPACTO DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A chegada do Corona Vírus gerou uma pandemia de nível mundial, fazendo com que a população alterasse sua rotina e estilo de vida para adequação da situação

atual. Com isso, determinadas áreas sociais viram a necessidade de realizar algumas adequações, como por exemplo o direito do trabalho.

Em razão da pandemia instaurada no Brasil e com o grande alarme gerado na população, surgiram algumas mudanças, especialmente nas relações de trabalho. A necessidade da adoção de medidas sanitárias para evitar a propagação do vírus afetou trabalhadores, empresas e empregos. Com isso, a população teve que se adaptar a uma nova rotina diária.

No entanto, os impactos causados pelo Covid-19 não influenciaram apenas a rotina dos trabalhadores, mas também as normas legislativas acerca das relações de trabalho. Em decorrência da pandemia foram publicadas algumas normas legislativas a fim de solucionar temporariamente as complicações existentes.

Por se tratar de um vírus transmitido através do contato entre indivíduos, surgiu a necessidade de suspender certos centros de produção e serviços. Dentre os diversos decretos estaduais implementados como forma de restrição de circulação, surgiu o Decreto nº 10.282 (BRASIL, 2021b) a nível federal, que conceituou as atividades essenciais e os serviços públicos, passando por diversas modificações no decorrer da pandemia.

Em conformidade surge a Lei 14.020 (BRASIL, 2021e), publicada com a finalidade de dispor sobre as medidas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, além da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Covid-19. Tal norma legislativa se tornou importante ao alterar ordenamentos a fim de atingir a adequação à realidade brasileira.

Tendo em vista que fora recomendado que as atividades laborais sejam, na medida do possível, realizadas sem a presença pessoal dos funcionários nas instalações da empresa, tem-se como medida adaptativa a adesão ao trabalho de forma remota, ou seja, o teletrabalho.

Outro impacto causado pela pandemia no direito do trabalho é o aumento no índice de desemprego. Inicialmente, em decorrência do isolamento social, não havia muito o que se falar em relação ao aumento do desemprego, tendo em vista que as atividades laborais foram temporariamente suspensas e os empregados foram respaldados.

No entanto, a partir da inclusão de medidas de enfrentamento ao vírus como máscaras, álcool gel e distanciamento social, algumas atividades laborais foram

voltando a serem realizadas, a população que antes se encontrava em isolamento social viu a necessidade de buscar o retorno ao mercado de trabalho. De acordo com os dados divulgados em maio de 2021 pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2021), o índice de desemprego no primeiro trimestre chegou a 14,7%, sendo 2,5% acima frente ao primeiro trimestre do ano anterior. Pode-se constatar que nos últimos 12 meses o índice de desemprego avançou de 4,8 milhões para 6 milhões, sendo considerada uma alta de 25%.

Portanto, tendo em vista os impactos causados pela pandemia do Covid-19 nas relações de trabalho, na saúde dos empregados e dos empregadores, surge a necessidade de solucionar respectivo problema a partir de uma medida de enfrentamento como a vacinação, utilizada no Brasil desde 1904 para combater epidemias desse tipo.

3 DIREITO CONSTITUCIONAL À LIBERDADE DO TRABALHADOR

A liberdade individual do trabalhador é um direito fundamental estabelecido no artigo 5º da Constituição Federal (CRFB/88), como a liberdade de opinião, de convicção política ou religiosa, de expressão, de associação e de liberdade sindical.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. (BRASIL, 2021a, p. 02)

Segundo o inciso II, do artigo 5º da CRFB/88, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (BRASIL, 2021a). Deste modo, em conformidade com o estabelecido por Rivero e Savatier (1982, p. 424, grifo nosso), “*no contrato de trabalho, o empregado coloca a disposição do empregador sua força de trabalho, mas não sua pessoa.*”

A Constituição Federal assegura as prerrogativas fundamentais, tais como os direitos da personalidade, a liberdade religiosa e a livre manifestação do pensamento, no entanto, também garante a sociedade o direito fundamental a saúde como prerrogativa de todos. Sendo assim, uma vez que é constitucionalmente admitido a exigência de obediência ao poder disciplinar e diretivo do empregador no ambiente de trabalho, o empregado acaba tendo seu comportamento limitado.

Nesse sentido, tendo em vista que o Estado possui o dever de garantir a saúde individual e coletiva da população, ao mesmo tempo em que garante ao indivíduo o direito de liberdade de suas escolhas, desde que amparado pela lei, se faz necessário analisar a proporcionalidade das garantias constitucionais como forma de solucionar o empasse causado pela imunização contra o Covid-19 de maneira compulsória.

3.1 AUTONOMIA INDIVIDUAL E IMUNIZAÇÃO OBRIGATÓRIA

Em se tratando de vacinação contra o Covid-19, fato é que a imunização por meio da vacina é de cunho pessoal, no entanto, é indiscutível o fato de que seus efeitos refletem em todo o âmbito coletivo. Ao analisar a proporcionalidade do direito à liberdade individual do trabalhador em face do direito à saúde coletiva da população, convém analisar alguns documentos.

No que tange às declarações de direitos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), em seu artigo 3º estabelece que “todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal”, em concordância com o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966) que estabelece, em seu artigo 6, 1, que “o direito à vida é inerente à pessoa humana. Este direito deverá ser protegido pela lei. Ninguém poderá ser arbitrariamente privado de sua vida”.

A partir disso, entende-se que a proteção jurídica à vida é considerada como um bem vital, revelador de um direito individual inviolável e tutelado constitucionalmente, como se observa no artigo 5º da Constituição Federal. Desta forma, tendo em vista a inviolabilidade do direito constitucional à vida, garantido a todo indivíduo, este não pode ser suprimido em detrimento de direitos fundamentais relacionados à autonomia, como, por exemplo, o direito à liberdade individual.

Nesse sentido, em fevereiro de 2020 foi decretada a Lei nº 13.979 que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência na saúde pública, incluindo, em seu artigo 3º, a vacinação compulsória como medida de prevenção ao contágio:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas:

[...]

III - determinação de realização compulsória de:

[...]

d) vacinação e outras medidas profiláticas; (BRASIL, 2021d, p. 01)

Sendo assim, mesmo tendo em vista o direito à liberdade garantido ao trabalhador, ao se considerar a situação pandêmica causada pelo Covid-19, é indiscutível que a imunização obrigatória possui amparo constitucional e social, uma vez que a recusa injustificada à vacinação é capaz de gerar consequências não só na vida de quem não se submete a esta medida, mas sim a população como um todo.

4 VACINAÇÃO COMPULSÓRIA

A vacinação é um dos métodos mais seguros para combate a doenças infecciosas. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 2 a 3 milhões de mortes são evitadas a cada ano em decorrência da vacinação. Resultado disso é a erradicação de doenças que, antigamente, atingiam a população de forma muito agressiva, como a varíola e a poliomielite.

A importância da vacinação se deve ao fato de que a proteção gerada pelo imunizante muitas vezes deixa de ser individual e passa a se tratar de saúde coletiva. Um exemplo disso são os casos de sarampo, doença transmitida diretamente de pessoa para pessoa, onde o único imunizante é a vacinação.

A CRFB/88 tem como um de seus objetivos a garantia da saúde ao cidadão, isso se estende ao trabalhador e seu ambiente de trabalho. Em seu corpo, a Constituição dispõe de diversas normas que buscam garantir o direito à saúde e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, como se observa nos artigos 196 e 225 (BRASIL, 2021a)

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. (BRASIL, 2021a, p.108)

[...]

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 2021a, p.123)

Além da Constituição, a Lei 6.259 de 1975 instituiu no Brasil o Programa Nacional de Imunização, estabelecendo em seu artigo 3º que “cabe ao Ministério da

Saúde a elaboração do Programa Nacional de Imunizações, que definirá as vacinações, inclusive as de caráter obrigatório” (BRASIL, 2021h, p. 01).

4.1 VACINAÇÃO CONTRA COVID-19

Em se tratando especificamente do Covid-19, a vacinação foi elencada em fevereiro de 2020, a partir da Lei sancionada nº 13.979, que dispõe acerca das medidas necessárias para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Corona Vírus, como pode-se observar em seu artigo 3º:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas.

[...]

III - determinação de realização compulsória de:

[...]

d) vacinação e outras medidas profiláticas. (BRASIL, 2021d, p. 01)

Para Britto (2018), a importância da vacinação não está somente na proteção individual, mas se faz importante tendo em vista que evita a propagação em massa de doenças que podem levar à morte ou graves sequelas. Desta forma, se torna indiscutível a importância da imunização contra o Covid-19 tendo em vista a saúde não só individual, mas sim coletiva.

No tocante ao Supremo Tribunal Federal, a vacinação contra o Covid-19 só entrou em pauta em dezembro de 2020, sendo firmado pelos ministros Ricardo Lewandowski e Luís Roberto Barroso, o entendimento de que a obrigatoriedade da vacinação possui respaldo constitucional.

A tese fixada no ARE 1267879 afirma que:

É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (i) tenha sido incluída no programa nacional de imunizações; (ii) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei; (iii) seja objeto de determinação da União, estados e municípios, com base em consenso médico científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar" (BRASIL, 2021c, p. 1)

Em conformidade com o STF, o Ministério Público do Trabalho apresentou manifestação defendendo a vacinação como medida de proteção coletiva. Desta forma, entende-se que a vacinação deve ser aderida pelo trabalhador.

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, estabeleceu que trabalhadores que se recusarem a tomar a vacina contra o Covid-19, sem justificativa médica, poderão ser demitidos por justa causa.

Diante de uma pandemia, como a de Covid-19, a vacinação individual é pressuposto para a imunização coletiva e controle da pandemia. Nesse contexto, se houver recusa injustificada do empregado à vacinação, pode-se caracterizar ato faltoso, nos termos da legislação. Todavia, a empresa não deve utilizar, de imediato, a pena máxima ou qualquer outra penalidade, sem antes informar ao trabalhador sobre os benefícios da vacina e a importância da vacinação coletiva, além de propiciar-lhe atendimento médico, com esclarecimentos sobre a eficácia e segurança do imunizante. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2021, p. 61, grifo do autor)

Ocorre que, diante da ausência expressa de dispositivo da CLT, a empresa não pode obrigar o trabalhador a ser vacinado, cabendo a ela exigir um atestado de recusa para exibição em fiscalizações do órgão do Ministério do Trabalho e Previdência (Secretaria de Trabalho). No entanto, a questão da obrigatoriedade ou não da vacinação do trabalhador, e quais os efeitos que sua recusa pode gerar no contrato de trabalho, passa pela análise do poder empregatício.

Segundo Delgado (2010, p. 599):

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

O fato de o empregador exigir a vacinação compulsória de seus empregados pode ir contra os direitos fundamentais garantidos na Constituição Federal, tendo em vista que, mesmo sendo uma situação de calamidade, as garantias e princípios

constitucionais são cláusulas pétreas, irrefutáveis pelos argumentos favoráveis à imunização compulsória.

Desta forma, surgem alguns questionamentos acerca da obrigatoriedade da imunização contra o Covid-19, assim como a possibilidade de dispensa por justa causa do trabalhador que se recusar a vacinar, sob o argumento de que tal conduta caracteriza indisciplina ou insubordinação respaldado pelo artigo 482, h, da CLT (BRASIL, 2021g).

5 DISPENSA POR JUSTA CAUSA MOTIVADA PELA RECUSA NA IMUNIZAÇÃO

Toda infração é capaz de gerar um ato coercitivo a fim de que a obrigação seja cumprida, e embora o Estado não possa, de fato, obrigar ninguém a se vacinar, o mesmo é capaz de impor medidas restritivas a quem se recusar a tomar o imunizante. Tendo em vista que a imunização obrigatória possui amplo amparo legislativo, faz-se necessário analisar as sanções cabíveis nos casos em que houver recusa injustificada, podendo variar desde advertências a suspensão, ou até mesmo, dispensa por justa causa.

Com reflexos no âmbito trabalhista, em dezembro de 2020, na ADI 6.586/DF, o Supremo Tribunal Federal decidiu, a partir dos julgados apresentados, que o Estado poderia determinar a obrigatoriedade de vacinação contra o Covid-19 e impor restrições aqueles que recusassem a imunização, firmando entendimento sobre o tema:

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação direta, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, d, da Lei nº 13.979/2020, nos termos do voto do Relator e da seguinte tese de julgamento: "(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, porquanto facultada sempre a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, (iii) respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas, (iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade e (v) sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e (II) tais medidas, com as limitações acima expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência". Vencido, em parte, o Ministro Nunes Marques. Presidência do Ministro Luiz Fux. Plenário, 17.12.2020 (STF, 2021a, p. 01).

De acordo com o presente julgado, as convicções morais e filosóficas individuais não podem se sobrepor aos interesses coletivos, podendo a União, Estados e Municípios adotarem medidas restritivas de circulação e do exercício de determinadas atividades para indivíduos que se recusem a se vacinar. Sendo assim, por maioria absoluta, a referida Ação Direta de Inconstitucionalidade entende por constitucional a vacinação obrigatória.

Em seu voto, o ministro Relator da mencionada Ação Direta de Inconstitucionalidade, Ricardo Lewandowski, consignou a importância da vacinação obrigatória, principalmente no cenário pandêmico atual, restando pacificado entre as autoridades especializadas no assunto que a vacinação em massa é uma forma de intervenção preventiva, capaz de reduzir a mortalidade do vírus e provocar a chamada "imunidade de rebanho".

Em concordância com Lewandowski, o ministro Roberto Barroso, no ARE 1.267.879, estabeleceu a seguinte tese:

É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, tenha sido incluída no plano nacional de imunizações; ou tenha sua aplicação obrigatória decretada em lei; ou seja objeto de determinação da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar. (STF, 2021c, p. 01).

Como já elencado neste estudo, a obrigatoriedade da vacinação se deve pelo fato de que a mesma é uma forma de proteção coletiva. Portanto, a partir do início da aplicação da vacina, o Ministério Público do Trabalho posicionou-se favorável à dispensa por justa causa dos trabalhadores que se recusassem a tomar a vacina, sem apresentar razões médicas documentadas. Segundo as orientações do Ministério Público do Trabalho (2021), as empresas devem buscar conscientizar e negociar com seus funcionários, mas a mera recusa individual e injustificada não pode colocar em risco a saúde dos demais empregados.

Importante salientar que a dispensa por justa causa não deve ser a primeira ação do empregador, devendo o mesmo, a princípio, orientar seus trabalhadores, ou

até mesmo utilizar de medidas restritivas como advertência e suspensão, evitando uma sanção tão severa quanto a dispensa por justa causa.

Nesse sentido, analisando um caso concreto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no processo nº 1000122-24.2021.5.02.0472, analisou uma situação semelhante à estudada. A empresa realizou campanhas de vacinação, disponibilizou aos empregados informativos acerca das medidas protetivas para evitar o contágio pelo vírus, advertiu os funcionários que se recusaram a vacinar, e mesmo assim a referida empregada se recusou sem justificativa ou documentação médica, fazendo com que a empresa a dispensasse por justa causa.

Desta forma, observados as medidas restritivas do empregador, a jurisprudência do TRT da 2ª Região decidiu por manter a dispensa por justa causa baseada em sua negativa referente a imunização contra o Covid-19.

[...] Diante de tais circunstâncias, e considerando que a reclamante já havia sido advertida anteriormente pelo mesmo motivo, e em nenhum momento tentou justificar (seja para a reclamada, seja em Juízo), o motivo que teria ensejado a recusa em tomar a vacina disponibilizada de forma emergencial e prioritária ao grupo de trabalho ao qual ela pertencia (dadas as condições de risco por trabalhar em ambiente hospitalar de risco), fico plenamente convencido de que a conduta adotada pela reclamada (aplicação da justa causa) não se revelou abusiva ou descabida, mas sim absolutamente legítima e regular, porquanto, para todos os efeitos, a reclamante não atendeu à determinação da empresa. (BRASIL, 2021f, p. 01)

Portanto, conforme análise jurisprudencial e entendimentos fixados pelo Supremo Tribunal Federal, estou demonstrada constitucional a dispensa por justa causa de trabalhadores que recusarem o imunizante, colocando a proteção da saúde coletiva em risco, desde que antecedidas de medidas restritivas como orientação, advertência ou suspensão do empregado.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Avançando para o término do presente trabalho, vale recordar que a questão-problema que se propôs a responder foi: até que ponto a imunização obrigatória do trabalhador possui amparo constitucional, tendo em vista os impactos sociais da contaminação do Covid-19?

Neste diapasão, percebeu-se que a chegada do Covid-19 ao Brasil abalou, profundamente, as relações trabalhistas, uma vez que, para evitar a contaminação do vírus, os trabalhadores passaram a trabalhar de forma remota. Nesse contexto, com a elaboração de imunizantes contra o vírus, passou-se a discutir acerca da obrigatoriedade da vacinação no âmbito trabalhista, considerando que a liberdade individual do trabalhador é uma garantia constitucional.

Para tanto, percebe-se que a imunização obrigatória, de modo geral, sempre possuiu amparo constitucional. Entretanto, com a chegada do Covid-19, a discussão a respeito de medidas restritivas aplicadas aos trabalhadores que recusarem a imunização tornou-se mais evidente. Com isso, o Supremo Tribunal Federal, juntamente com os Tribunais Regionais do Trabalho e, também, o Ministério Público do Trabalho, firmou entendimento acerca da constitucionalidade de sanções como dispensa por justa causa dos trabalhadores que se recusarem a tomar o imunizante, como forma de proteger a saúde pública.

Ante o exposto, respondendo, de forma mais objetiva, à questão-problema inicialmente apresentada, conclui-se que a imunização obrigatória contra o Covid-19 aplicada aos trabalhadores não só possui amparo constitucional, como também amparo jurisprudencial, de modo a buscar, por meio da análise das decisões mencionadas, sanar eventual dúvida acerca da legalidade de uma medida restritiva tão severa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** atualizada até a Emenda Constitucional nº 107, de 2 de julho de 2020. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 abr. 2021a.

BRASIL. **Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020.** Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 11 ago. 2021b.

BRASIL. **Decreto nº 592 de 06 de julho de 2021.** Dispõe sobre o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 11 ago. 2021c.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm#view. Acesso em: 11 ago. 2021d.

BRASIL. **Lei nº 14.020 de 06 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 11 ago. 2021e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 2. **Recurso ordinário 100012224.2021.5.02.0472.** 13ª Turma - Cadeira 5. Des. Relator Roberto Barros da Silva. RORSum 11 jun. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/1000122-2420215020472.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021f.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 ago. 2021g.

BRASIL. **Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975.** Dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, sobre o Programa Nacional de Imunizações, estabelece normas relativas à notificação compulsória de doenças, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1975. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6259. Acesso em: 11 ago. 2021h.

BRITTO, José Augusto Alves de. **A importância da vacinação não está somente na proteção individual, mas porque ela evita a propagação em massa de doenças que podem levar à morte ou a sequelas graves.** INCQS, Fiocruz. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

IBGE. PNAD contínua trimestral: desocupação cresce em oito das 27 UFs no 1º trimestre de 2021. **Agência IBGE Notícias**, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-denoticias/releases/30784-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-oito-das27-ufs-no-1-trimestre-de-2021>. Acesso em: 11 ago. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Guia técnico interno do MPT sobre vacinação da Covid-19.** Ministério Público do Trabalho, 2021. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf. Acesso em: 12 abr. 2021.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH. Assembleia Geral das Nações Unidas. Paris. 10 de dezembro de 1948. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 11 ago. 2021.

RIVERO, Jean; SAVATIER, Jean. **Les libertés publiques dans l'entreprise**. Droit social, 1982. p. 424.

STF. **Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 12 abr. 2021a.

STF. **ADI nº 6.586**. DF. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6033038>. Acesso em: 21 set. 2021b.

STF. **ARE nº 1.267.879**. SP. Relator: Ministro Roberto Barroso. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755520674>. Acesso em: 21 set. 2021c.

VALENTE, Fernanda. **Vacinação obrigatória é constitucional**. Conjur, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-17/stf-decide-vacinacaoobrigatoria-constitucional>. Acesso em: 12 abr. 2021.