

A RESCISÃO CONTRATUAL TRABALHISTA CONSUBSTANCIADA À VACINAÇÃO CONTRA O COVID-19: UMA ANÁLISE DO ART. 1º DA PORTARIA 620/21

Álefe Lucas Gonzaga Camilo¹

RESUMO

À medida que o Covid-19 foi se alastrando pelo país uma profusão de indeterminações e angústias passaram a fazer parte do dia a dia da população. É inegável que o vírus modificou os hábitos de muitos brasileiros, tanto na vida privada quanto na profissional. Ao mesmo tempo que as empresas tentam se adaptar aos impactos econômicos que o país vem sofrendo elas também tentam se adaptar as novas medidas de segurança que surgiram com o intuito de diminuir a contaminação. Dessa forma, este artigo busca analisar a legalidade da demissão por justa causa quando as empresas buscam impor a vacinação aos funcionários na hipótese de o trabalhador não desejar ser imunizado.

Palavras-Chave: Covid-19; Rescisão Trabalhista; Portaria 620/21; demissão por justa;

ABSTRACT

As Covid-19 spread across the country, a profusion of indeterminacy and anguish became part of the daily life of the population. It is undeniable that the virus has changed the habits of many Brazilians, both in their private and professional lives. At the same time that companies try to adapt to the economic impacts that the country has been suffering, they are also trying to adapt to the new security measures that have emerged in order to reduce contamination. Thus, this article seeks to analyze the legality of dismissal for just cause when companies seek to impose vaccination on employees in the event that the worker does not wish to be immunized.

Keywords: Covid-19; Labor Termination; Ordinance 620/21; dismissal for just cause.

1. INTRODUÇÃO

Em tempos de calamidade pública pelo surto do novo Coronavírus é imperioso demonstrar que os reflexos deste caos não atingem apenas a saúde pública e economia, mas, ainda que indiretamente, outros segmentos que compõe a sociedade. Durante a pandemia vimos que foi necessário relativizar muitos conceitos, adotar novos rumos e trabalhar em equipe, muito vezes valendo-se do bom senso.

O direito também foi afetado, as relações contratuais precisaram ser reanalisadas sob uma ótica proporcional ao estado de calamidade decretado e a seara trabalhista também abarcou discussões que abalaram a sua sistemática, uma delas será tratada neste artigo.

¹ Advogado trabalhista e previdenciário, graduado em direito pela FAMINAS-BH, pós-graduado em direito do trabalho e previdenciário pela Escola Superior de Advocacia da OAB/MG e Mestrando em direito pela Faculdades Milton Campos. E-mail: alefelucas7@gmail.com

O problema a ser enfrentado neste momento é a validade da demissão por justa causa do colaborador que, injustificadamente, se negar a imunizar contra o COVID-19 à luz do artigo 1º, § 1ª, da portaria 620/21 publicada pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Os objetivos deste trabalho são analisar conceitos que perfuram o problema visando legitimar os fundamentos apresentados baseando-se nos limites do que trata a doutrina, jurisprudência e legislação brasileira.

Num primeiro momento busca-se validar a legalidade da vacinação compulsória, o tema foi tratado pela primeira vez na lei 6.259/75 (Lei do Programa Nacional de Imunização – PNI) e posteriormente pela lei 13.979/20, inclusive, o assunto já foi alvo de controle de constitucionalidade no STF (ADI 6.586) que tratou da adoção de medidas indiretas para compelir à vacinação.

Em seguida, para a melhor compreensão do contexto é necessário, também, debater a natureza jurídica das portarias, pois, o valor que se tem atribuído a ela destoa da sua finalidade originária que, atualmente tem sido utilizada como instrumento inovador de ordem jurídica, como instrumento legislativo, se tornando imprescindível uma releitura conceitual.

O tema central que se abordará é a importância de proteger os direitos coletivos, ainda que seja vital mitigar direitos individuais, tendo em conta os deveres que contrabalançam a relação empregado e empregador. Justifica-se este estudo na medida em que de um lado existe o empregador que precisa proteger a saúde coletiva dos seus colaboradores e, do outro lado, o colaborador que expõe seus colegas ao risco de contaminação.

2. A legalidade da vacinação compulsória

A campanha de vacinação desenvolve um fundamental papel social quando o assunto é a saúde coletiva e, sem dúvidas, é o meio mais efetivo no combate ao COVID-19.

O tema em questão tende a não ser amistoso, tendo em vista grupos sociais que militam contra a medida de imunização, mas, independentemente disso a legislação nacional trata com rigor a vacinação compulsória. Através da lei 6.259/75 (PNI), pela primeira vez, a matéria veio à tona.

O artigo 3º da lei do Programa Nacional de Imunizações (PNI) dispõe sobre a vacinação obrigatória, isso quer dizer que tal hipótese já é reconhecida pelo ordenamento jurídico brasileiro há quase 50 anos.

Em uma novel realidade a lei 13.979/20 corroborou com o entendimento anterior citado e dispõe em seu artigo art. 3º, inciso III, alínea D:

“Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

III - determinação de realização compulsória de:

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

Inquestionavelmente estes atos normativos visam tutelar a saúde coletiva, e como consequência refrear o crescimento exponencial de contaminação, pois não se trata de apenas um indivíduo, visa-se o interesse coletivo.

É mister citar o controle de constitucionalidade realizado pelo STF por meio da ADI 6.586, o Ministro Ricardo Lewandowski, em seu voto, foi assertivo ao esclarecer que vacinação compulsória não pressupõe o uso da força bruta, como comumente é associada, mas o cumprimento da lei se dará “por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares” (LEWANDOWSKI, 2020). Após transcorrer todas essas considerações torna-se translúcido a legalidade da vacinação compulsória e afirmamos que o interesse pessoal de um colaborador não pode prevalecer sobre interesse coletivo da empresa, pois o fato de negar a vacinação expõe ao risco de contaminação os demais que compartilham do mesmo ambiente de trabalho.

“Se direitos fundamentais forem compreendidos como trunfos individuais que sempre derrotam interesses coletivos, faria pouco sentido, então, aceitar que algum desses direitos seja restringido sem que a realização de outro direito de igual hierarquia esteja no outro polo da relação para justificar a restrição.” (SILVA, p. 736, 2013)

Sendo assim, é plenamente possível adoção de medidas restritivas que “obriguem” a vacinação, inclusive essas medidas podem ser adotadas pelo empregador que, para a manutenção do vínculo empregatício e de um ambiente saudável exija a vacinação, podendo valer-se da dispensa por justa causa como método coercitivo.

3 A natureza de jurídica das Portarias

Inicialmente, cumpre citar que portaria não é lei, como já mencionado por Hans Kelsen a máxima autoridade de um ordenamento jurídico é a constituição, seguido dos tratados internacionais, leis complementares e leis ordinárias.

A portaria é um ato administrativo incapaz de inovar juridicamente, habitualmente é utilizada para dar publicidade e atos administrativos. Trata-se de um ato infralegal, e por isso as suas disposições não têm força de lei.

Em outras palavras, muito bem citou Rogério Tadeu Romano, Procurador Regional da República aposentado:

“Portaria ministerial não integra o processo legislativo disciplinado pela Constituição. Trata-se de ato normativo interno destinado a ordenar os serviços executados por servidores de determinado estabelecimento ou repartição. Não atribuem direitos, nem impõe obrigações e penalidades a terceiros.” (ROMANO, 2020).

É impossível tecer comentários sobre direito administrativo e não citar a professora Odete Meduar:

“Portaria - é ato administrativo editado com finalidades e alcance diversificados. No tocante à competência, de regra é editada por chefes ou diretores de órgãos da Administração direta e dirigentes de autarquias. Em nível municipal, Prefeitos editam portarias. Quanto ao âmbito de repercussão, tanto podem visar ao interno quanto ao externo, afetando administrados; tanto podem conter disposições genéricas quanto individualizadas. Comumente utiliza-se a portaria para nomeação, designação, aposentadoria, promoção, acesso, remoção, formação de comissões e grupos de trabalho, instauração de sindicâncias e processos disciplinares. Por vezes, há portaria

editada por vários dirigentes de órgãos a respeito de matéria de interesse comum – exemplo: portaria intersecretarial.” (MEDAUAR, p. 137, 2018).

Sob essa perspectiva, o valor jurídico de uma portaria não se equipara a lei, e, considerando que ninguém será obrigado a fazer ou deixar algo senão em virtude de lei que determine (Constituição Federal, art. 5º, inciso II) qualquer novidade jurídica assentada por esse meio não possui valor vinculativo, não gera direitos e deveres.

4. A demissão por justa causa

No esteio desta discussão é válido discorrer que o objetivo é abrir guarda a demissão por justa causa do funcionário que, injustificadamente, não vacinar contra o COVID-19, este é o tema central do presente artigo.

Em novembro de 2021 o Diário Oficial da União divulgou a portaria nº 620 do Ministério do Trabalho e Previdência, suas normas visam coibir práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, e entendeu dessa forma, também, a dispensa por justa de um colaborador não imunizado contra COVID-19, nesse sentido o artigo 1º e § 1º não deixar pairar dúvidas:

“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, nos termos da Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995.

§ 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.” (BRASIL, 2021).

Antes de explorar o tema central é imperioso invocar conceitos de poder diretivo do empregador, dispensa discriminatória e as relações entre o trabalho e saúde do colaborador.

A legislação brasileira não traz em seu bojo a definição de poder diretivo, esse encargo sopesou as mãos dos juristas que discorrem à luz do artigo 2º e 3º da CLT, e por assim afirmar, é “o que permite ao empregador ou quem lhe faça às vezes organizar a atividade com bem lhe aprouver, acompanhar de maneira fiscalizatória os trabalhos do empregado, emitir ordens e aplicar sanções.” (SILVA, p. 16, 2013).

Considera-se dispensa discriminatória quando o motivo da rescisão é uma característica ou doença historicamente estigmatizada pela sociedade que tornaria o portador “inapto” para trabalhar, tal conduta já é vedada pela Constituição Federal nos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, I e XLI, 6º, 7º, I, XXX e XXXI, 170, III, VIII e 193 e a lei nº 9.029/95.

Por fim, é dever do empregador cuidar de um ambiente organizado e seguro, sendo vedado qualquer circunstância que venha expor o empregado a mal considerável. A adoção de condutas eficazes a preservar o local de trabalho sempre devem ser observadas com rigidez.

Nesse sentido a NR 1 da portaria 3.214/78, item 1.4.1, letras a; b, I e II e c; g, I a IV:

Cabe ao empregador:

- “a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- b) informar aos trabalhadores:
- I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;
 - II. as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos;
- c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;
- g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:
- I. eliminação dos fatores de risco;
 - II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
 - III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
 - IV. adoção de medidas de proteção individual” (PORTARIA 3.214, 1978).

Sendo assim, resta evidente que o interesse coletivo é o bem tutelado pelo empregador em seu ambiente de trabalho, ademais, uma equipe saudável é sinônimo de produtividade, então, alinhar diretrizes de proteção à saúde é essencial para todos os envolvidos no contrato.

“Nesse passo, em se tratando de doença altamente contagiosa, que ensejou uma grave pandemia que vem sendo duramente combatida no mundo todo, e que causou o colapso do sistema de saúde em geral (escassez de vagas, elevação no número de internações hospitalares, falta de leitos de UTI, necessidade de compra de respiradores, oxigênio, medicamentos, contratação de profissionais de saúde) e ocasionou um aumento expressivo do número de óbitos, sem falar nos incontáveis prejuízos para a economia global, incluindo, por óbvio o fechamento de estabelecimentos comerciais, empresas e até mesmo a diminuição expressiva de postos de trabalho, não há como acolher a tese recursal suscitada pela apelante, no sentido de que, mesmo trabalhando na linha de frente e com vacina disponibilizada de forma gratuita pelo Governo, seu interesse pessoal, consubstanciado na simples recusa da vacina, sem a apresentação de qualquer justificativa, deve prevalecer sobre o interesse coletivo” (TRT-2 – RO: 1000122-24.2021.5.02.0472, órgão julgador: 13^a turma, relator: Roberto Barros da Silva).

Em tempos de pandemia não se pode olvidar que a dispensa por justa do colaborador que, por vontade própria, recusa a se vacinar seja uma medida eficaz. Observa-se que, tal punição é a mais severa e por isso precisa ser usada com pudor.

A dispensa por justa causa é precedida pela quebra de confiança, é a insustentabilidade do vínculo decorrente de conduta/conduitas que rompe o principal liame da relação, a boa-fé. Ao assinar o contrato de trabalho o colaborador compromete-se a obedecer ao empregador e observar todas as diretrizes a ele impostas, inclusive as que dispõem sobre a segurança do local de trabalho.

Quando se trata de indisciplina, é válido lembrar que não deve ser confundida com insubordinação. Tanto na indisciplina quanto na insubordinação, há ataques às obrigações que um empregado recebe unicamente pela condição de ser subordinado. A desobediência a uma ordem verbal ou escrita específica constitui um ato típico de insubordinação; desobedecer a uma regra genérica constitui um ato típico de indisciplina.

Quando o empregador, no uso de suas atribuições diretivas, exige a vacinação de todas os contratados e promove campanhas para segurança coletiva, aquele que, injustificadamente se negar, poderá ser dispensado por justa por ato de insubordinação, nos termos do art. 482, alínea h, da CLT.

Ademais, o direito à vida e a saúde são garantias fundamentais tuteladas pela constituição, doutrina, jurisprudência, e são direitos indisponíveis, vejamos o entendimento do Ministro Luiz Fux no Recurso Especial 869.843, 2017:

“A Constituição brasileira promete uma sociedade justa, fraterna, solidária, e tem como um dos fundamentos da República a dignidade da pessoa humana, que é valor influente sobre todas as demais questões nela previstas.

Como de sabença, os direitos fundamentais à vida e à saúde são direitos subjetivos inalienáveis, constitucionalmente consagrados, cujo primado, em um Estado Democrático de Direito como o nosso, que reserva especial proteção à dignidade da pessoa humana, há de superar quaisquer espécies de restrições legais.” (AgRg no REsp 880955 RS 2006/0193969-4, órgão julgador: primeira turma, ministro-relator: Luiz Fux).

Noutro sentido, mesmo que seja delicado o tema é, a dispensa a que este artigo defende em nada se aproxima de uma dispensa discriminatória como trata a portaria em análise, sendo que, um negro, mulher ou portador de HIV não coloca em risco a vida de outros em razão dessa característica que carrega, ou seja, é uma condição inerente a qualquer ser humano, no entanto, recusar à vacina é uma escolha que afeta terceiros exponencialmente.

Além disso, não há ilegalidade ao impor a vacinação, tal medida é amplamente reconhecida pelo ordenamento jurídico, desde que não haja utilização de força bruta, as medidas coercitivas indiretas não serão consideradas abusivas, como já tratado anteriormente.

Estreitando mais a discussão, vamos tratar de quatro Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF's 898, 900, 901 e 905) que foram protocoladas junto ao STF e, em suma, discutiu-se a inconstitucionalidade da portaria fundamentando-se no direito a vida e à saúde, ambos tratados como fundamentais e elencados no art. 5º, 6º e 196 da constituição.

Nos autos requereu-se a suspensão do artigo 1º, § 1º e 2º, artigo 3º, caput, e artigo 4º, caput, incisos I e II, da Portaria MTP nº 620, o que foi concedido em medida liminar, voto Relator do Ministro Luís Roberto Barroso. Vejamos alguns trechos da decisão em comento.

Inicialmente o Ministro-Relator ressalta a importância de tutelar o direito à vida e a saúde dos empregados e rechaça entendimento do STF sobre a vacinação compulsória:

“(…) No entanto, a exigência de vacinação não é equiparável às referidas práticas, uma vez que se volta à proteção da saúde e da vida dos demais empregados e do público em geral.

Vale lembrar que o Supremo Tribunal Federal já reconheceu a legitimidade da vacinação compulsória, por meio da adoção de medidas indutivas indiretas, como restrição de atividades e de acesso a estabelecimentos, afastando apenas a possibilidade de vacinação com o uso da força. E, em tais decisões, afirmou que os direitos individuais devem ceder diante do interesse da coletividade como um todo no sentido da proteção ao direito à vida e à saúde.” (ADPF 898,900, 901 e 905, ministro-relator: Luís Roberto Barroso)

O Ministro-Relator também cita a relação de subordinação existente no contrato de trabalho e válida a possibilidade de dispensa motivada fundamentada no art. 482, alínea “h” da CLT:

“Constitui elemento essencial à relação de emprego o poder de direção do empregador e a correspondente condição de subordinação jurídica do empregado (CF, art. 7º c/c CLT, arts. 2º e 3º). 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. Além disso, é dever do empregador assegurar a todos os empregados um meio ambiente de trabalho seguro (CF/1988, art. 225), com base em medidas adequadas de saúde, higiene e segurança. Do mesmo modo, os empregados têm direito a um meio ambiente laboral saudável (CF, art. 7º, XXII) e o dever de respeitar o poder de direção do empregador, sob pena, no último caso, de despedida por justa causa. (CLT, art. 482, “h”).

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. (ADPF 898,900, 901 e 905, ministro-relator: Luís Roberto Barroso)

É de bom tom interpretar que, em hipótese alguma, no ordenamento jurídico brasileiro, uma portaria terá força de lei. A maior aberração jurídica instalar-se-ia se essa forma não fosse combatida, é de trazer alegria uma hermenêutica jurídica tão concisa que reestabelece a ordem:

“Ato infralegal, como é o caso de uma portaria, não é instrumento apto a inovar na ordem jurídica, criando direitos e obrigações trabalhistas (CF, art. 5º, II). Tampouco pode limitar o sentido e alcance de normas constitucionais. Até mesmo a lei encontra limites na restrição de princípios e direitos fundamentais” (ADPF 898,900, 901 e 905, ministro-relator: Luís Roberto Barroso)

Para ilustrar melhor a legalidade da dispensa por justa causa na hipótese levantada neste artigo é imperioso levantar um caso um concreto para melhor compreensão sem imbróglios.

Os autos que agora compõem a discussão tramitaram perante a 19ª Vara do Trabalho de Manaus, o Reclamante foi dispensado por justa ao recusar a se imunizar contra o COVID-19 sem justificativa médica, após vários alertas a sua conduta não mudou e a medida mais severa foi aplicada.

Após tal infortúnio o Reclamante acionou a justiça do trabalho buscando a reversão da sanção aplicada, na peça exordial o Reclamante afirmou que não foi comunicado com antecedência. Em sede de contestação a Reclamada aduziu que, repetidas vezes disparou comunicados sobre a exigência do imunizante e nenhum foi atendido, acarretando a punição por cometimento de falta grave com base no art. 482, alínea “h” (indisciplina ou insubordinação).

A sentença manteve a forma de dispensa e, no julgamento em segunda instância, o acórdão trouxe considerações que corroboraram com o atual entendimento do STF, o primeiro argumento a levantado foi a boa-fé como principal elo no contrato de trabalho.

“Importante salientar, inicialmente, que a justa causa é todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o

prosseguimento da relação empregatícia. Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual.” (TRT-11 - RO 0001647-20.2015.5.11.0019, órgão julgador: 2ª turma, relator: Adilson Maciel Dantas).

Continuou:

“No que diz respeito à negativa em tomar a vacina contra a Covid-19, este ato deve ser considerado gravíssimo, tendo em vista que o recorrente colocou em risco não apenas a sua saúde e vida como também a de seus colegas de trabalho e de toda a comunidade onde convive, considerando ser público e notório que o vírus da Covid-19 é altamente contagioso e somente a vacina, juntamente com as medidas protetivas indicadas pela Organização Mundial de Saúde são suficientes para combater a pandemia” (TRT-11 - RO 0001647-20.2015.5.11.0019, órgão julgador: 2ª turma, relator: Adilson Maciel Dantas).

Além disso, cumpre esclarecer que, o Reclamante assinou um “Termo de Recusa de Imunização”:

“Nesse contexto, não vejo razão para reformar a sentença de mérito, haja vista que o recorrente descumpriu normas regulamentares atinentes à segurança do trabalho, por negligência, além de faltar inúmeras vezes ao serviço de forma injustificada, bem como negou-se a tomar a vacina contra a Covid-19 sem qualquer motivo justificável, demonstrando ter agido com indisciplina, insubordinação e desídia durante o pacto laboral” (TRT-11 - RO 0001647-20.2015.5.11.0019, órgão julgador: 2ª turma, relator: Adilson Maciel Dantas).

Desta forma, o tribunal seguiu o entendimento já carreado pela jurisprudência, preservando uma interpretação congruente com a legislação em vigor, a recusa à vacinação contra a COVID-19 não é uma ofensa gravíssima apenas à boa-fé existente entre empregador e empregado, mas, também, um ato irresponsável em face dos outros colegas de trabalho.

Em decorrência da relação contratual o empregador acredita que não será exposto ao risco ou mal considerável pelo empregador, da mesma forma o empregador espera a cooperação dele. A relação contratual estabelecida é, em sua essência, sinalagmática e por isso é uma via de mão dupla.

5. Conclusão

A discussão sobre o quão amplo deve ser o poder das empresas de influenciar nas vidas de seus funcionários é rica e deve ser tocada com cuidado. Esse poder não deve ser confundido, por exemplo, com o poder cedido ao Estado em exigir de seus cidadãos certos comportamentos para manter a coesão social, afinal, as empresas muitas vezes não possuem o bem-estar social em vista e acabam por construírem regulamentos abusivos.

Entretanto, em relação a pandemia da COVID- 19, o que se percebe não é um abuso de autoridade, mas, sim, um alinhamento com a própria vontade do Estado em prevenir que essa doença continue a se alastrar em nosso território.

É importante também atentar a legislação trabalhista, onde em seu capítulo V, Seção I, Título II, arts. 157 e 156, estão dispostos os deveres de empregadores e empregados em obedecer às normas de segurança e medicina do trabalho, no sentido de evitar a proliferação de doenças no ambiente de labor ou, até mesmo, do desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Por fim, estejam as empresas motivadas por um uso razoável de seus direitos, em uma iniciativa que beneficia o campo social, ou, ainda, por estarem cumprindo deveres há muito tempo transcritos na legislação e na jurisprudência, não há algo que deponha contra a tomada da decisão de desligamento do funcionário que se recusa a tomar a vacina contra a COVID-19.

6. Referencias

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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16259.htm>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

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.. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16259.htm>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

BRASIL. NORMA REGULAMENTADORA N.º 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS. Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09 de março de 2020. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr1.htm>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 6.586 DISTRITO FEDERAL. RELATOR: MIN. RICARDO LEWANDOWSKI 2020. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6033038>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

Superior Tribunal de Justiça. RECURSO ESPECIAL Nº 869.843 - RS (20060152570-3). Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, 18 de setembro de 2007. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=721539&nreg=200601525703&dt=20071015&formato=HTML#:~:text=forma%20desta%20Constitui%C3%A7%C3%A3o,%22Art.,promo%C3%A7%C3%A3o%2C%20prote%C3%A7%C3%A3o%20e%20recupera%C3%A7%C3%A3o.%22>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. RECURSO ESPECIAL: REsp 1730852 SP 2018/0054508-0. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860428603/recurso-especial-resp-1730852-sp-2018-0054508-0>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

CASCAES, Amanda. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA NO BRASIL: UMA ANÁLISE JURÍDICO-ECONÔMICA NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19. Rio de Janeiro: Revista Jurídica Luso-Brasileira, ano 8, n. 2, p 1513-1547, 2022. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2022/2/2022_02_1513_1547.pdf>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

CRETELLA, Júnior. O Valor Jurídico da Portaria. Rio de Janeiro: Revista de Direito Administrativo (RDA), p. 447-459, 1978. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/40205/38944>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

DANTAS, Raphael. Teoria dos Princípios e Ponderação em Robert Alexy: Posicionamentos na Doutrina Brasileira. Brasília: DPU, n. 5, p. 108-130, 2013. Disponível em: <

<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2249/1172>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

FREITAS, Camilly; BASSO Larissa. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19. Presidente prudente: Etic, p. 01-05, 2022. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/9124/67650828>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

MEDAUAR, Odete. Direito Administrativo moderno. Belo Horizonte: Fórum, 21^a ed. p. 01-434, 2018. Disponível em: <<https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1711-Direito-Administrativo-Moderno-Odete-Medauar-2018.pdf>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

ROMANO, Rogério. A Portaria não é Lei. JusBrasil: Natal, 2020. Disponível em: <<https://rogeriotadeuromano.jusbrasil.com.br/artigos/817487666/a-portaria-nao-e-lei>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

SILVA, Dawis. PODER DIREITIVO DO EMPREGADOR E LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO. São Paulo: USP, p. 01-175, 2013. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01092016-141107/publico/Dissertacao_Final_INTEGRAL_Dawis_Paulino_da_Silva.pdf>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

SILVA, Virgílio. Na encruzilhada liberdade-autoridade: a tensão entre direitos fundamentais e interesses coletivos. Belo Horizonte: Fórum, p. 735-748, 2013. Disponível em: <<https://constituicao.direito.usp.br/wp-content/uploads/2013-Encruzilhada.pdf>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

SILVA, Virgílio. O proporcional e o razoável. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 23-50, 2002. Disponível em: <<https://constituicao.direito.usp.br/wp-content/uploads/2002-RT798-Proporcionalidade.pdf>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2^a REGIÃO. Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 1000122-24.2021.5.02.0472, 2021. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1256003211/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-rorsum-1000122420215020472-sp/inteiro-teor-1256003220>>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11^a REGIÃO. PROCESSO n° 0001174-22.2014.5.11.0002 (ROPS). RELATOR: ADILSON MACIEL DANTAS. 2014. Disponível em: <https://bd.trt11.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt11/386933/ACORD_2352763.HTML?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 abr. de 2022.

BRASIL. DECRETO-LEI n° 5.452, de 1 de maio de 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. [S. l.], 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2022.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988, de 5 de outubro de 1988. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. [S. l.], 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRASIL. PORTARIA nº 620/21, de 2 de maio de 2022. Ministério do Trabalho e Previdência. [S. 1.], 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-620-de-1-de-novembro-de-2021-356175059>. Acesso em: 1 maio 2022.

KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. 8. ed. [S. 1.]: WMF Martins Fontes, 2009. 488 p.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. MEDIDA CAUTELAR NA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 898 DISTRITO FEDERAL nº ADPF's 898, 900, 901 e 905, de 12 de novembro de 2021. DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO. DIREITO À SAÚDE. ARGUIÇÕES DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. PANDEMIA DE COVID-19. PORTARIA MTPS Nº 620/2021. VEDAÇÃO À EXIGÊNCIA DE VACINAÇÃO. ATO INFRALEGAL. INCONSTITUCIONALIDADE. [S. 1.], 2 maio 2022.



Artigo recebido: 09.05.2022

Artigo publicado em: 22.07.2022

