

REVERSÃO DE JUSTA CAUSA POR NEGATIVA DE VACINA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

PRADO, Reginaldo Jacinto¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

Em vista da atual situação, com a redução de empregos devido a disseminação do novo vírus, o presente artigo vem explanar sobre aspectos gerais da justa causa, abordando a recusa da imunização como sendo uma falta grave cometida pelo trabalhador e, principalmente, fundamentar a reversão desta dispensa por justa causa durante o período da COVID-19, pautado no direito fundamental de liberdade e da dignidade da pessoa humana do trabalhador, ambos tutelados pela Carta Magna possibilitando em se facultar ou até mesmo se negar a tomar a vacina, entretanto em que pese a orientação da Organização Mundial da Saúde (OMS) com auxílio do Programa Nacional de Imunização (PNI) para todas as pessoas se imunizarem, de forma a abranger a força de trabalho para manutenção dos serviços essenciais, com tudo, vindo a confrontar com poder potestativo do empregador que, detentor do poder de direção pode aplicar como sanção a justa causa, de modo que vem apresentar a possibilidade desta reversão quando o empregado negar-se a tomar a vacina, possuindo o objetivo de verificar a possibilidade da rescisão do contrato de trabalho por justa causa em caso de recusa da vacina pelo trabalhador, uma vez que, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal, a vacinação é compulsória, mas não significa vacinação forçada, devendo ser interpretada com base nos princípios e direitos fundamentais das pessoas. A pesquisa será construída, em fontes bibliográficas, decisões do Supremo Tribunal Federal e artigos científicos retirados da internet devido a COVID-19 se tratar de um assunto novo com poucas bibliografias.

PALAVRAS-CHAVE: Rescisão, contrato, justa causa, empregado e empregador.

REVERSAL OF JUST CAUSE FOR VACCINE NEGATIVE DURING THE COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT:

In view of the current situation, with the reduction of jobs due to the spread of the new virus, this article explains general aspects of the just cause, addressing the refusal of immunization as a serious misconduct committed by the worker and mainly justifying the reversal of this dispensation for just cause during the period of COVID-19, based on the fundamental right of freedom and dignity of the human person of the worker, both protected by the Magna Carta enabling to provide or even refuse to take the vaccine, however, despite the guidance of the World Health Organization (WHO) with the help of the National Immunization Program (PNI) for all people to immunize themselves, in order to cover the workforce for the maintenance of essential services, with everything, coming to confront with power of the employer who, holder of the power of direction can apply as sanction to the just cause, so that it comes to present the possibility of this reversal when the employee refuses to take the vaccine, having the objective of verifying the possibility of termination of the employment contract for just cause in case of refusal of the vaccine by the worker, since, according to the understanding of the Supreme Court, vaccination is compulsory, but does not mean forced vaccination, and should be interpreted on the basis of the fundamental principles and rights of the people. The research will be built, in bibliographic sources, decisions of the Supreme Court and scientific articles removed from the internet due to COVID-19 being a new subject with few bibliographies.

KEYWORDS: Termination, contract, just cause, employee and employer.

¹ Acadêmico curso de Direito – Faculdade Assis Gurgacz. E-mail: rjprado79@hotmail.com

² Professor do curso de Direito da Faculdade Assis Gurgacz. E-mail: ph_sanches@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

A pandemia do Coronavírus trouxe diversas mudanças que exigiram a capacidade de adaptação das pessoas em todas as áreas, principalmente, na esfera laboral, pois o trabalho remoto precisou ser inserido nas atividades diárias e nos períodos em que o empregado necessitava de isolamento por conta das manifestações de sintomas compatíveis com a doença. Com o início da campanha de imunização para a COVID-19, algumas empresas passaram a exigir que os empregados realizassem a vacinação.

Pensando nos direitos de liberdade dos trabalhadores previstos constitucionalmente e no poder potestativo do empregador, será abordado a possibilidade da reversão da dispensa com justa causa por negativa do empregado em se vacinar contra a COVID-19, com o objetivo de verificar as demissões no período de pandemia, haja vista que, houveram rescisões de contrato em decorrência da ausência do trabalhador por consequência do isolamento social, que no início da pandemia gerou muitas incertezas em relação a disseminação e transmissão do vírus.

Apontar as causas justificáveis para não imunização considerando que se trata de um direito facultativo, averiguando a possibilidade de reintegração do trabalhador na empresa e discutir a reversão por justa causa, assegurando ao trabalhador todos seus direitos como cidadão resguardado dos seus direitos fundamentais de liberdade.

Com tudo, demonstrar a importância e relevância dos direitos da pessoa humana fundado na garantia da sua dignidade, onde todos devem ter reconhecido seu direito a ter direitos a liberdade, saúde, educação, emprego, moradia, entre outros já previstos e tutelados, ficando, vedada a violência no campo físico, moral, psíquico, social e cultural, afastando a coação e assédio por parte do empregador sobre o trabalhador nas relações de emprego, especificamente em relação a sua decisão sobre se imunizar ou não contra qualquer espécie de vírus.

Ressalta-se que, a justificativa da realização desta pesquisa se dá pelo número de trabalhadores que foram desligados pela empresa após se recusarem a seguir as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS), do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e demais Órgãos competentes, causando problemas nas relações de trabalho. A presente pesquisa apresenta o direito fundamental do empregado como cidadão, conflitando diretamente com o poder potestativo do empregador, abarcando a possibilidade da dispensa do trabalhador por justa causa diante da sua negativa de não tomar a vacina contra a COVID-19.

Integrando o Programa da Organização Mundial da Saúde o Programa Nacional de Imunização (PNI), vem em conjunto com a (OMS) apresentar de uma forma geral, estimular a

utilização de agentes imunizantes que, principalmente no atual cenário, controlar o vírus causador da COVID-19, contendo a sua transmissão, bem como a redução da mortalidade e a proteção da força de trabalho.

2. ASPECTOS GERAIS DA JUSTA CAUSA

De acordo com Martins (2018), a evolução legislativa referente a justa causa, se deu inicialmente nos parâmetros no código civil e comercial devido à preocupação não somente com o direito trabalhista, mas também contratual, abarcado posteriormente pelo direito do trabalho com sua tipificação legal.

O Código Civil de 2016, foi referência nas questões trabalhistas prevendo no seu artigo 1.229 algumas hipóteses de justa causa, existindo ainda outros institutos de aplicação da penalidade como o Decreto nº 20.465/1931 no seu artigo 54, ficando estabelecida também no artigo 90 do Decreto nº 22.872/1932 e no artigo 5º da Lei nº 62/1935, a qual foi anterior a CLT quanto as hipóteses de justa causa contemplando os trabalhadores do comércio e indústria.

Analizando o artigo 482 da CLT que versa da justa causa reordenando as hipóteses em ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, negociação habitual sem permissão do empregador, condenação criminal em trânsito em julgado, por desídia, embriaguez habitual ou em serviço, violação de segredo da empresa, ato lesivo a honra e da boa fama praticado no trabalho contra qualquer pessoa, o empregador, superiores hierárquicos contra ofensas físicas, salvo em legítima defesa, por fim, prática de jogos de azar (MARTINS, 2018).

Na visão de Martins (2018), os elementos que podem configurar a justa causa, classificam-se em objetivos e subjetivos, entretanto muitas vezes, não são encontrados tipificados em lei.

Conforme Martins (2018), os elementos subjetivos versam da vontade do empregado ou operário, podendo-se verificar o ato faltoso pela sua negligência, imprudência ou até mesmo imperícia, averiguando se o mesmo agiu com dolo, ou seja, com ânimo de praticar tal ato, pois será considerado tal prática dolosa se o empregado apresentou intenção de praticá-la. Quanto aos requisitos objetivos, estes devem preencher vários requisitos para a aplicação da sanção.

O primeiro requisito segundo o referido autor, é que a justa causa seja tipificada em lei, sendo aplicada como no Direito Penal, não haverá a medida repressiva se não houver determinação em lei, nem pena sem prévia determinação legal, nos termos do artigo 5º, inciso XXXIX, da Constituição, se deve levar em conta a gravidade do ato praticado pelo empregado

e o nexo de causalidade, também deverá haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição, não esquecendo do objetivo fundamental da imediação, devendo a pena ser aplicada o mais rápido possível ou logo após o empregador ter o conhecimento do fato.

Segundo Delgado (2013, p.1223) “a justa causa é o motivo relevante, com previsão legal, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito que praticou a infração, ou seja, o empregado”.

Evidente que tais infrações podem ser cometidas tanto pelo empregado como pelo empregador, quando for atentada no caso do primeiro, fica autorizado a demissão do obreiro por justa causa, no segundo caso, fica o direito ao empregado em romper seu contrato de trabalho por falta da empresa (DELGADO, 2013).

Para Nascimento (2004), a ação ou omissão de um dos sujeitos na relação de emprego, contrariando as normas de conduta ou disciplina, ensejando a dispensa da parte, sem a possibilidade de manutenção de vínculo de emprego. Se o motivo partiu do empregado, o empregador poderá despedi-lo por justa causa, mas se o ato faltoso foi cometido pelo empregador, fica assegurado o empregado a dar fim ao contrato de trabalho por despendimento indireto.

Consoante com Nascimento (2013), devido a gravidade do ato faltoso provocado pela outra parte, fica impossível manter o vínculo contratual, acarretando dispensa por justa causa do empregado, ou na rescisão indireta do empregador, observa-se ainda que não é necessário o empregador sofrer prejuízos materiais para caracterizá-la.

Ao abordar as doutrinas, pode-se descrever o empregado como um ser de direito, tendo a possibilidade de decidir quanto à vacinação ou não, não sendo legal a dispensa desse empregado pelo não aceite a imunização, não configurando, desta forma, uma dispensa por justa causa.

No dizer de Barros (2013), trata-se de circunstância peculiar originada por ato doloso ou culposamente que resulte em falta grave de umas das partes da relação de emprego, ensejando assim o fim do contrato de trabalho.

A nossa legislação apresenta um rol taxativo de atos que possam vir a acarretar a justa causa, com tudo, as doutrinas apontam alguns requisitos para esse sanção, como a previsão legal no artigo 482 e 483 da CLT, o caráter determinante da falta, que envolve o vínculo causal subjetivo de quem rompe o contrato, a atualidade ou imediatidade da falta, é mister que configure a atualidade entre a falta e a sanção aplicada, outro requisito indispensável é a proporcionalidade entre a prática da falta e a natureza da punição e por fim deve ser observado

o requisito do *non bis in idem*, não podendo o empregado ser penalizado pela mesma falta (BARROS, 2013).

Na Câmara dos Deputados tramita o Projeto de Lei PL 149/21 que trata da proibição da dispensa por justa causa do empregado que não quiser ser vacinado contra o novo coronavírus e, pela proposta em análise, será considerada discriminatória a dispensa que apresentar como motivação a recusa da empresa à imunização contra COVID-19, estando a empresa sujeita a pagamento de verbas trabalhistas e indenização por danos materiais e morais eventualmente verificados.

A autora da proposta, a deputada Carla Zambelli, cita que *“não há no ordenamento jurídico pátrio, em matéria trabalhista, qualquer previsão legal que considere falta grave a recusa à imunização contra a COVID-19”*. A deputada postula que, o Ministério Público do Trabalho elaborou um guia interno que orienta a dispensa por justa causa na hipótese da recusa da imunização, porém o órgão instrui que os empregadores devem conscientizar os seus funcionários para que os desligamentos ocorram apenas em último caso, bem como, entende que a proteção coletiva oferecida pela vacina se sobrepõe aos interesses particulares dos cidadãos.

Segundo decisão do Superior Tribunal Federal (STF), embora não possa forçar ninguém a se vacinar, o Estado pode impor medidas restritivas a quem se recusar a tomar o imunizante.

3. DO PODER POTESTATIVO DO EMPREGADOR

O poder de aplicação da sanção de justa causa ao empregado, deriva do poder potestativo do empregador, o qual exerce direção na empresa, podendo disciplinar seus empregados por meio de advertências verbais ou por escrito, realizando a suspensão e dispensa do trabalhador se for o caso, ficando restrito ao empregador usar de forma arbitrária e abusiva deste poder que lhe é conferido (MARTINS, 2018).

Nas palavras de Martins (2020), o empregador sempre, ao aplicar a punição, precisa observar as condições do cargo do empregado, considerando sua função, grau de discernimento em relação ao ato faltoso, o tempo de serviço e o ambiente de trabalho em que o empregado se encontra.

Conceitua Manus (2006), embora o empregado encontre-se algumas vezes em uma situação de dependência econômica perante o empregador, não caracteriza a subordinação do contrato de trabalho, ou seja, o que define a relação é a subordinação hierárquica, em que o empregador detém o poder de comando, pois dirige a prestação de serviços do trabalhador,

materializando-se pela prerrogativa de dar ordens dizendo o que o operário deve fazer, de que modo e local que deverá desempenhar suas atividades.

Para Delgado (2013), o poder potestativo ou empregatício envolve um conjunto de prerrogativas do empregador para que este possa direcionar a prestação de serviços pelo trabalhador. Portanto, trata-se de uma faculdade atribuída ao patrão, que, por sua vez, submete o empregado as ordens lícitas decorrentes de tal poder.

Segundo Saraiva (2012), o poder de direção do empregador é dotado de mando, de comando e principalmente gestão, ficando o empregado subordinado, podendo ser punido com advertência, suspensão ou até mesmo dispensa por justa causa se cometer uma falta. Entretanto, se o empregador abusar do exercício do *jus variandi*, o empregado poderá pleitear a rescisão indireta do contrato conforme disposto no artigo 483 da CLT.

Em conformidade com Cavalcante e Neto (2008), o poder diretivo oferece ao empregador o poder de comandar, organizar, controlar e punir o trabalhador se acaso for necessário. O patrão organiza os fatores de produção, como natureza, capital e trabalho estabelecendo as atividades a serem exercidas, o número de empregados para desenvolver tal atividade e suas funções, elaborando regras e normas para compor o regulamento da empresa, devendo respeitar as normas mínimas do direito do trabalho. Possui como manifestação de poder de controle por meio de horários em livros ou cartões de ponto, fiscalizando e punindo seus empregados por negligência, imprudência ou imperícia, quando julgar em desacordo o desempenho das tarefas atribuídas.

Dentre outras faculdades inerentes do poder diretivo, cabe ao empregador utilizar-se do poder disciplinar para penalizar seus colaboradores, impondo sanções como a suspensão e advertência de forma escrita ou até mesmo verbal, ficando o empregado inconformado com a suspensão ou advertência, terá o direito de ação pleiteando sentença judicial que anule a referida penalidade (CAVALCANTE; NETO, 2008).

Como descrito por Nascimento (2013), o empregador possui os poderes de organização, controle e disciplinar, existindo a subordinação não da pessoa do empregado, mas sim, sobre o modo que realiza as atividades, ao passo que, o poder de direção determina como deve ser exercida a atividade pelo operário, quanto ao poder de organização, este está atrelado a coordenação dos fatores da produção objetivando os propósitos da empresa, organizando a empresa além de forma econômica, mas também social. Em decorrência do poder disciplinar, o empregador possui o direito de autoridade sobre o seu empregado, instituindo ordens e sanções disciplinares.

De acordo com Barros (2013), o empregador manifesta sua autoridade pelo poder de direção tornando-a efetiva através do poder disciplinar, sobretudo, o poder diretivo é exercido tanto pelo empregador como pelos pressupostos da empresa representados pelos empregados com cargo de confiança. Cumpre ressaltar que, o empregado não necessita obedecer a ordens de caráter ilícito ou de quem não possui poder diretivo, ou ainda, não está obrigado obedecer a ordens que possam atentar contra sua saúde ou perigo de vida ou ordens que atentatórias à sua dignidade, como a negativa de imunização por vacina.

Nas palavras de Ferreira (2021), o poder do empregador não é absoluto, devendo observar alguns limites constitucionais e celetistas, respeitando a lei, a proporcionalidade e ao contrato de trabalho, podendo o empregado se recusar ao cumprimento de certas ordens quando houver o abuso por parte do empregador, não acarretando ato de insubordinação ou indisciplina. O poder do empregador ou poder de direção, se divide em poder de organização, poder de controle e poder de disciplina. O poder de organização realiza a distribuições das tarefas, determinando horários e regras para a execução do serviço, essa organização pode ser exercida pelo regulamento da empresa incluindo deveres e direitos entre as partes.

Já o poder de controle busca fiscalizar a execução das atividades pelo empregado, o cumprimento da jornada de trabalho e a ação do empregado com relação ao patrimônio da empresa, principalmente quando este se tratar de valor elevado. Deve observar que, esta fiscalização não pode ser abusiva como a prática de revista íntima em empregadas mulheres, pois este ato é vedado e consta tutelado no artigo 373-A, VI, da CLT (FERREIRA, 2021).

Ainda nas palavras do mesmo autor, para o poder disciplinar o empregado se deve submeter as ordens e diretrizes instituídas pelo empregador, de forma que, havendo a recusa do mesmo se caracterizará em ato indisciplinar ou de insubordinação, podendo o trabalhador sofrer como sanção, advertência verbal ou por escrito, suspensão nos termos do artigo 474 da CLT ou até rescisão por justa causa, conforme artigo 482 do dispositivo legal.

Apesar do empregador ocupar uma posição hierarquicamente superior ao empregado, nota-se que o seu poder de sanção possui limites, ou seja, o trabalhador não fica de forma totalmente subordinada ao seu mando, pois sentindo-se prejudicado por uma falta grave de seu superior, lhe é facultado a ingressar com uma rescisão indireta. Destaca-se que, o poder potestativo, apesar de delimitar a hierarquia na relação de emprego, com tudo, é vedado afrontar aos direitos de liberdade e dignidade da pessoa física do trabalhador, devendo apenas estabelecer diretrizes, normas e regras para realização das atividades dentro da empresa.

4. DO DIREITO DE LIBERDADE DO EMPREGADO QUANTO PESSOA HUMANA

Segundo Moraes (2020), estabelecido na Constituição Federal de 1988, com previsão no artigo 5º, nos seus incisos II e XLI, vem ratificar o “direito de liberdade do cidadão alegando que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo se não conforme a lei, sendo punido qualquer ato discriminatório referente aos direitos de liberdade fundamentais”.

O empregado, antes de tudo, trata-se de pessoa humana, tendo seus direitos assegurados e deveres previstos na Carta Magna, direitos estes à liberdade, religião, entre outros. Cabe destacar a livre escolha em realizar alguma espécie de tratamento a sua saúde ou submeter-se há algum método de imunização, por exemplo, através de vacinas para contenção de um vírus.

A preservação da vida deve ser priorizada, haja vista que não há valor mais importante para humanidade, assegurando que o meio ambiente de trabalho seja um local em que as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas ao seu bem-estar, com equilíbrio pautado na salubridade no meio e na ausência de agentes que comprometam sua saúde física-psíquica (FIORILLO, 2008).

No entendimento de Saraiva (2012), um dos princípios de maior amplitude no direito do trabalho, é o da proteção, sendo conferido ao polo mais fraco da relação laboral, uma força maior juridicamente, garantindo-lhe mecanismos destinados a proteger seus direitos vigentes.

A questão da proteção e prevenção está diretamente relacionada a dignidade, valorização do trabalho e direito à saúde.

A dignidade é um dos princípios fundantes da nossa República, presente no art. 10, III, devendo estar presente em todas as relações de meio social, sujeito a ordem jurídica nacional. A dignidade é parte da natureza racional do ser humano, que o distingue dos demais seres vivos, conferindo-lhe autonomia de vontade e capacidade de agir de acordo com a representação de certas leis, fruto de valorações morais e escolhas individuais. A autonomia e dignidade estão intimamente ligadas, visto que a última pode ser considerada como o próprio limite do exercício do direito de autonomia (SARLET, 2010).

Como descrito por Martins (2018), o empregado ainda não tem de atestar ordens ilegais ou contrárias aos bons costumes, não estando obrigado a cumprir ordens quão atentem a sua vida, segurança, voto ou honra. O artigo 5º nos incisos IV e V da Constituição, garante a liberdade de pensamento, manifestação, de consciência, crença, religião, de convicção filosófica e política conforme inciso VIII, porém, sem prejudicar o ambiente de trabalho e suas atividades laborais.

Não configura indisciplina se o trabalhador descumprir ordens não pertinentes ao contrato de trabalho, pois contraria ao disposto neste, não poderá ser exigida de forma unilateral pelo empregador, como também, não deve lhe resultar prejuízo, conforme artigo 468 da CLT, ou seja, o proletário somente será sancionado se não realizar as atividades descritas ou acordadas com a empresa, ficando vedado a esta em aplicar a dispensa por justa causa ao funcionário, quando ele se recusar a fazer ou realizar qualquer ato não previsto no contrato (MARTINS, 2018).

Uma das justificativas utilizadas pelo trabalhador, diante da negativa da vacinação quando existem debates sobre a obrigatoriedade ou não de se vacinar está baseada no seu direito fundamental de liberdade e escolha, as vezes pode ser uma questão de religião ou simplesmente um ato discricionário, mas para o empregador, esta negativa implica em riscos ao quadro geral de funcionários, podendo acarretar em muitas pessoas infectadas com problemas à sua saúde, consequentemente, causando prejuízos para empresa.

Conforme Assis (2021), entende-se que o pensamento negacionista do empregado em se recusar a tomar a vacina, faz parte dos direitos fundamentais de primeira geração, contudo, não menos importante, os direitos de terceiros como os direitos coletivos à vida e à saúde estão elencados como fundamentais de segunda geração, portanto, existe um certo conflito entre as diferentes dimensões, influenciando diretamente no direito dos demais cidadãos.

Entendido pelo Supremo Tribunal Federal, que as liberdades individuais não podem ser mais importantes que o direito da coletividade, ou seja, não devem ter preferência porque não são ilimitadas ao interferir nos direitos da sociedade.

Na opinião de Nascimento (2013), a liberdade de modo de vida é um atributo da personalidade, um dos princípios maiores da defesa da dignidade do ser humano, onde o homem pode escolher como viver, desde que não prejudique terceiros ou interfira no direito dos demais. A liberdade de não se submeter a um tratamento médico ou ainda, se negar a tomar qualquer tipo de vacina é um direito personalíssimo do empregado, pois encontra-se tipificado e tutelado na Constituição Federal.

O princípio da valorização da dignidade do trabalhador é tido como princípio dos princípios no nosso ordenamento jurídico, tratando-se de um valor subjacente a regras de direito, com tudo, a proibição de toda ofensa a dignidade do cidadão encontra-se como uma questão de respeito, levando o direito positivo a protegê-la contra qualquer violação. O princípio protetor do trabalhador não possui a mesma força em relação ao da dignidade da pessoa humana, toda via, complementa e corrobora no pleito de defesa e direitos dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2013).

Como descrito por Barros (2013), o direito à integridade física do trabalhador é um direito anterior ao próprio Direito, pois é o primeiro a personalidade do ser humano, devendo ao empregador conhecer e respeitar os direitos básicos do empregado, principalmente os previstos na Constituição, onde está tutelado os direitos fundamentais, em supra, o direito de liberdade.

A “Dignidade da Pessoa Humana” está expressada em diversas normas nacionais e internacionais. Atualmente é comum tratar a Dignidade da Pessoa Humana como fundamento dos Direitos Humanos.

Cumprir destacar que, compondo os direitos naturais, a dignidade da pessoa deve ser garantida e tutelada pelo Estado assegurando sua liberdade individual e seus valores subjetivos, obtendo o respeito e consideração por parte do Estado e da sociedade.

Trata-se de um princípio composto por um complexo de direitos e deveres fundamentais, que assegura a pessoa contra todo ato que interfira na sua liberdade individual e seus valores como ser humano.

Prevista no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, onde sua finalidade como princípio fundamental é assegurar ao homem um mínimo de direitos que devem ser respeitados pela sociedade e pelo poder público, preservando a liberdade individual e a personalidade do cidadão, portanto, não pode ser mitigado ou relativizado.

5. PROGRAMA NACIONAL DE IMUNIZAÇÕES – PNI E ORIENTAÇÕES A VACINAÇÃO

O Programa Nacional de Imunizações (PNI), formulado em 1973, pelo Ministério da Saúde com o objetivo de organizar as ações de imunizações, consistia em um documento elaborado por técnicos do Departamento Nacional de Profilaxia e Controle de Doenças e Central de Medicamentos, tendo sua aprovação em 18 de setembro do mesmo ano, com o objetivo de sanar baixa cobertura vacinal. Em 1978 foi instituído o PNI, resultado da somatória de pesquisas nacionais e internacionais, que convergiam para estimular e expandir a utilização dos agentes imunizantes, buscando a integridade das ações realizadas no país.

A Lei 6.259 de 30/10/1975 e o Decreto 78.231 de 30/12/1976, apresenta a legislação específica sobre imunizações e vigilância epidemiológica, que deu ênfase às atividades permanentes de vacinação e colaborou para fortalecer institucionalmente o Programa. Com o passar do tempo, o PNI alcançou resultados consideráveis ao consolidar a estratégia de

vacinação nacional, cuja metas mais recentes dizem respeito a eliminação do sarampo e tétano neonatal, somando-se ao controle de doenças imunopreveníveis como Hepatite B, Coqueluche, Febre Amarela, Meningites e formas graves de Tuberculose, Rubéola e Caxumba, como também a manutenção da erradicação da Poliomielite.

O PNI adquire, distribui e normatiza o uso de imunobiológicos especiais, indicados para situações e grupos populacionais específicos, sendo responsável pela implantação de Sistemas de informação e consolidação de dados sobre a cobertura vacinal no país.

Hoje, o PNI é parte integrante do Programa da Organização Mundial da Saúde, destacando que o objetivo principal é ofertar todas as vacinas a todas as crianças que nascem anualmente, com qualidade e tentando atingir coberturas vacinais de 100% de forma igualitária em todas as regiões do país.

Segundo ex-secretário de Ciência, Tecnologia e insumos estratégicos para Secretaria do Ministério da Saúde entre os anos de 2011 e 2015, Carlos Gadelha, hoje coordenador do grupo de pesquisa sobre desenvolvimento econômico industrial e inovação em saúde da Fiocruz. “O PNI é exemplo mundial de como se organiza um sistema de vacinação em um território do tamanho do Brasil, com mais de 200 milhões de habitantes. Essa conquista envolve uma complexidade logística, em termos de inovação social, tecnológica, e de política de saúde”.

Como extensão do PNI, foi elaborado pelo Ministério da Saúde o Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19, o PNO, que representou uma medida adicional de resposta ao enfrentamento da doença, considerada como de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. Esse plano foi elaborado segundo as orientações da OMS e da Organização Pan-Americana da Saúde, a partir de discussões pela Câmara Técnica Assessora em Imunizações e Doenças Transmissíveis.

O objetivo da vacinação é conter a transmissibilidade do vírus causador da covid-19, sendo necessário que cerca de 60 a 70% da população estivesse imune para que fosse possível interromper a circulação do vírus, como no início da campanha de vacinação não havia disponibilidade necessária de doses para isso, o foco principal foi a redução da mortalidade causada pelo vírus, bem como, a proteção da força de trabalho para manutenção de serviços essenciais.

6. DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Conforme decisão do STF sobre a ADI: 6587 DF XXXXX-64.2020.1.00.0000, relatada pelo Ministro Ricardo Lewandowski, em julgamento na data de 17/12/2020, em turma plena,

publicada em 07/04/2021, ficou ratificada a inviolabilidade dos direitos de liberdade e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Destarte, a necessidade do consentimento prévio informado do usuário, não sendo a imunização forçada ou qual requer-se adesão a evidências científicas e análise de informações estratégicas, necessitando demonstração da segurança e eficácia da vacina. As restrições à imunização compulsória são consistentes com a observância estrita dos direitos e garantias fundamentais, com a competência comum da federação, estados, distritos federais e municípios para cuidar da saúde e assistência pública.

A vacinação em massa populacional é uma medida preventiva adotada pelas autoridades de saúde pública para reduzir a morbimortalidade por doenças infecciosas e gerar imunidade de rebanho para proteger comunidades inteiras, especialmente as mais vulneráveis. As vacinações obrigatórias referidas na legislação sanitária brasileira não podem incluir quaisquer medidas invasivas, dolorosas ou coercitivas a integridade do corpo humano. A capacidade do Ministério da Saúde de coordenar o Programa Nacional de Imunizações e identificar as vacinas que fazem parte, não impede que estados, distritos federais e municípios desenvolvam medidas preventivas e curativas para responder em nível regional ou local.

Segundo decisão, ficou reconhecida parcialmente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº. 6587 referentes ao art. 3º, III, d, da Lei 13.979/2020, por entender que tal dispositivo violaria os artigos 5º, caput, 6º e 196 e seguintes, ambos da Constituição Federal, que ainda conforme acórdão dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, qualquer tratamento de saúde, tal como a imunização ao vírus do COVID-19, sendo que a vacinação compulsória não significa arbitrária ou obrigada, mas sim uma faculdade do usuário, não obstante a sua recusa, devendo sempre ser respeitada a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, devendo ainda serem pautadas nos critérios da razoabilidade e proporcionalidade.

Ratificada ainda na decisão da ADI 6586 DF XXXXX-70.2020.1.00.0000, também com o Excelentíssimo Ministro Ricardo Lewandowski como relator, reafirmando o entendimento que, a referida ação direta de inconstitucionalidade fica conhecida e julgada parcialmente procedente, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, d, da Lei 13.979/2020.

A imunização pautar-se-á em uma vacinação em massa para o controle do vírus do covid-19, com a observância da demonstração de eficácia da vacina, do direito a saúde e proteção coletiva e dos mais vulneráveis, sempre respeitando a inviolabilidade da vida e

dignidade do cidadão, dispondo que, sempre deverá existir a faculdade do trabalhador em se vacinar, deixando de ser uma imunização compulsória.

A vacinação obrigatória é proibida sem o consentimento do usuário, tão quanto a inviolabilidade do seu corpo, respeitando a universalidade do Princípio da Dignidade Humana, tutelando os direitos à vida, liberdade, segurança, propriedade, intimidade e vida, obstando a tortura e o tratamento desumano ou degradante. As restrições à imunização compulsória são consistentes com a observância estrita dos direitos e garantias fundamentais, com capacidade comum da federação, estados, distritos federais e municípios para cuidar da saúde e assistência pública.

As normas obrigatórias de vacinação, excluídas as suas normas obrigatórias, parecem ser legais, desde que sejam tomadas providências para aderir às normas contidas na própria Lei nº 13.979/2020, em especial o artigo 2º, § 2º, incisos I, II e III. 3º, a saber, o direito à informação, assistência familiar, tratamento gratuito e "pleno respeito à dignidade humana".

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando-se em conta o que foi observado no presente trabalho, em face a essa realidade pandêmica que se encontra o mundo, é imprescindível que todos se conscientizem, e se sensibilizem de que é de suma importância a imunização com a vacina, tendo em vista que, apesar de ser um direito ou ato facultativo do cidadão, entende-se que esse direito não poderá interferir no direito da sociedade.

Embora o pensamento negacionista sobre a imunização em relação ao novo vírus está fundado nos direitos fundamentais da pessoa humana, que por sua vez, se apresentou conflitante aos interesses sociais e das empresas, tal prática pode vir acarretar o aumento do desemprego, calamidade na saúde e incertezas quanto ao futuro e controle do vírus, desencadeando um descontrole econômico e social.

Apesar do poder de patrão, em exigir que seu empregado se proteja contra o vírus da COVID-19 estar correto, contudo, não lhe cabe obrigar seus trabalhadores a se vacinarem, mesmo com o intuito de buscar um ambiente sadio na empresa, dessa forma, a reversão da justa causa durante a pandemia da COVID-19 se comprovou possível, ficando demonstrado por meio dos direitos fundamentais do trabalhador abarcados na constituição corroborados com a dispensa por justa causa em caso de aplicação desta sanção pelo empregador quando o

empregado se recusar a imunizar-se, podendo ainda o mesmo requerer sua reintegração as atividades na referida empresa.

Devido ao alastramento do vírus, buscou-se auxílio no enfrentamento da doença no Programa Nacional de Imunização, tornando imprescindível a vacinação em rebanho para o seu controle, ao passo que foram necessárias à aplicação de algumas restrições por negativas em tomar a vacina disponibilizada, porém, ficando tanto ao cidadão como ao empregado a faculdade de escolha em se imunizar conforme decisões já pacificadas pelos grandes tribunais. Não havendo uma previsão legal no ordenamento que considere falta grave a negativa do trabalhador referente a sua imunização contra a COVID-19, fica ao empregador o poder de conscientizar e aplicar penalidades ou até mesmo fazer a rescisão por justa causa, mas cabe salientar que, o operário também contempla o direito de ação requerendo a reversão desta sanção acostado nos seus direitos fundamentais de liberdade e dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, o presente artigo vem demonstrar que, os direitos fundamentais tutelados na Constituição não podem ter sua essência ignorada de forma a prevalecer o poder hierárquico discricionário na relação de emprego, instituindo a vacinação de forma compulsória, cabendo empregador realizar um trabalho de conscientização dos operários sobre a importância da proteção coletiva, principalmente, para manutenção das atividades consideradas essenciais.

REFERÊNCIAS

- DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- FERREIRA, P. **Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2021.
- FIORILLO, C. A. P. **Curso de direito ambiental**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- MANUS, P. P. T. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MARTINS, S. P. **Manual da Justa Causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- MORAES, G.P. **Constituição Federal**. 5. ed. Indaiatuba- SP: Editora Foco, 2020.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho: história e teorias geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. ver e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho: história e teorias geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- NETO, F. F. J, CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.
- SARAIVA. R. **Direito do Trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2012.
- SARLET, I. W. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- ASSIS, A. S. **Recusa da vacinação contra o COVID-19 e a possibilidade de dispensa por justa causa**, p.9, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/13961/1/andresasilvaassis.pdf>>. Acesso em 05/06/2022.
- BRASIL. **Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Imunização e Doenças Transmissíveis. Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19. Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Imunização e Doenças Transmissíveis**. – 2. ed. – Brasília: Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/publicacoes-svs/coronavirus/plano-nacional-de-operacionalizacao-da-vacinacao-contra-a-covid-19-pno-2a-edicao-com-isbn>>. Acesso em 12/08/2022.

FIOCRUZ, Fundação Oswaldo Cruz. **Programa Nacional de Imunizações (PNI) e Covid-19: desafios a uma história de quase meio século de sucesso.** 14 de janeiro 2021. Disponível em: <<https://www.cee.fiocruz.br/?q=Programa-Nacional-de-Imunizacoes-PNI-e-Covid-19>>. Acesso em 12/08/2022.

HAJE, Lara. **Projeto proíbe dispensa por justa causa para empregado que não se vacinar contra Covid-19.** Agência Câmara de Notícias. Fevereiro 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/728418-projeto-proibe-dispensa-por-justa-causa-paraempregado-que-nao-se-vacinar-contracovid-19#comentario>>. Acesso em 30/08/2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, **Programa Nacional de Imunizações – Vacinação.** 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programa-nacional-de-imunizacoes-vacinacao>>. Acesso em 04/08/2022.

Secretaria de Vigilância em Saúde Departamento de Imunização e Doenças Transmissíveis Coordenação-Geral do Programa Nacional de Imunizações Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação Contra a Covid-19 | 6ª edição | (Versão 3) Brasília/DF 28/04/2021.

STF - ADI: 6586 DF XXXXX-70.2020.1.00.0000, Relator: RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 17/12/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 07/04/2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1190322031>>. Acesso em 06/10/2022.

STF - ADI: 6587 DF XXXXX-64.2020.1.00.0000, Relator: RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 17/12/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 07/04/2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1190322021>>. Acesso em: 03/10/2022.