
OBRIGATORIEDADE DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19 E A POSSIBILIDADE DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM CASO DE RECUSA INJUSTIFICADA

Camila Vanzela Garcia Otaviano
Fabíola Marques

RESUMO

Em 11.03.2020, Tedros Adhanom, diretor geral da Organização Mundial de Saúde (OMS) elevou o estado da contaminação à pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2). Diante do alto grau de contaminação e risco de morte, foi iniciada a busca por vacinas na tentativa de conter os prejuízos causados. Quase um ano depois, em 17.01.2021, foi aplicada a primeira dose da vacina no Brasil. Com a ampliação das aplicações, surgem questionamentos em relação a recusa da vacina por parte do empregado e a possibilidade de dispensa por justa causa, que será o objeto do presente artigo.

Palavras-chave: Vacinação – Obrigatoriedade – Dispensa por justa causa – Covid-19.

ABSTRACT

On 03.11.2020, Tedros Adhanom, general director of the World Health Organization (WHO) raised the contamination status to the Covid-19 pandemic, a disease caused by

Camila Vanzela Garcia Otaviano

Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Pós-Graduada em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (FADUSP). Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Advogada. camila.vanzela@hotmail.com

Fabíola Marques

Mestre e Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da PUC-SP, nos cursos de graduação e pós-graduação. Membro efetivo da Comissão Especial da Diversidade Sexual e Combate à Homofobia e da Comissão da Mulher advogada, no triênio 2016/2018. Membro do grupo de pesquisa Direito, Gênero e Igualdade da Faculdade de Direito da PUC/SP. Advogada. fabiola@abudmarques.com.br

the new coronavirus (Sars-Cov-2). Considering the high levels of contamination and risk of death, the search for vaccines began in an attempt to contain the damages. Almost one year later, on 01.17.2021, the first dose of the vaccine was applied in Brazil. With the expansion of applications, questions about the unjustified employee's refusal of the vaccine and the possibility of dismissal with cause, which will be the object of this article, start to appear.

Keywords: Vaccination – Mandatory – Dismissal with cause – Covid-19.

I INTRODUÇÃO

À medida que empresas, universidades e outras organizações questionam a possibilidade de retorno a algo parecido com as operações normais, a ética e a legalidade da obrigatoriedade da vacinação contra o coronavírus estão se tornando assunto de intenso debate. Já existem discussões sobre a exigência de que alunos e funcionários sejam vacinados para que sejam autorizados a frequentar o ambiente escolar ou de trabalho.

Enquanto no Brasil a discussão ainda é teórica, diante da escassez de vacina, alguns distritos escolares nos Estados Unidos já estão exigindo a vacinação de seus trabalhadores – assim como alguns empregadores privados.

Outras organizações resistiram, preocupadas com os desafios legais para exigir vacinas que foram aprovadas apenas condicionalmente para uso de emergência. O sistema da Universidade da Califórnia, por exemplo, afirma que irá aguardar as exigências para quando as vacinas contra o coronavírus ganharem o aval total da *Food and Drug Administration*.

Diante desse debate, vários Estados nos Estados Unidos estão considerando impedir a exigência da vacina contra o coronavírus, inclusive para funcionários. Alguns desses esforços também buscam bloquear os chamados “passaportes de vacinas”, que (se adotados) condicionariam o acesso a uma variedade de “bens e serviços” ao *status* de vacinação.

Considerando o debate prático que já acontece lá, é possível antecipar as discussões que surgirão no Brasil.

Nos Estados Unidos, em geral, as entidades públicas e privadas têm autoridade legal bem estabelecida para impor requisitos de vacinação, no Brasil, por outro lado,

a questão não é clara, como veremos a seguir.

Uma das questões mais polêmicas nos Estados Unidos é se a obrigatoriedade na vacinação é válida quando uma vacina está disponível apenas por meio de uma “autorização de uso de emergência” temporária. Há quem defenda que o *status* temporário impediria que as organizações adotem qualquer atitude além de encorajar fortemente as pessoas a tomarem as vacinas.

A ANVISA permite o uso emergencial, pois entendeu que os benefícios conhecidos e potenciais das vacinas superam seus riscos e “podem ser eficazes” na prevenção do coronavírus.

Diante disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou, no dia 28.01.2021 o Guia Técnico Interno do MPT¹ sobre vacinação da Covid-19, com o objetivo de auxiliar os membros do órgão no enfrentamento de questões decorrentes do impacto da pandemia nas relações de trabalho se considerando as políticas públicas e medidas editadas pelos agentes públicos e privados.

Especificamente em relação à compulsoriedade da vacinação, o Guia Técnico do MPT usou como base as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 6586 e 6597 e o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879, em que se discutem tanto a vacinação compulsória quanto a recusa à imunização decorrente de convicções filosóficas ou religiosas.

É imperioso destacar, ainda, que o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho traz um rol taxativo, posto que no Direito do Trabalho, sempre vigorou o princípio da conservação do contrato, da continuidade da relação de emprego.

O estudo do término do contrato de trabalho envolve a análise de diversos aspectos jurídicos, já que “a rescisão unilateral do contrato de trabalho resulta de uma declaração de vontade da respectiva parte, com poderes para colocar fim ao pacto empregatício”², como explica Mauricio Godinho Delgado.

A ordem constitucional valoriza o trabalho e a justiça social na vida socioeconômica, mas, ao mesmo tempo, reconhece a importância da livre iniciativa, de forma que essas

1 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – GRUPO DE TRABALHO NACIONAL/COVID-19. Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da Covid-19. 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: 02.05.2021.

2 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1376.

frentes devem atuar sempre em harmonia. Assim, os questionamentos a serem enfrentados irão ponderar a compatibilização e respeito de princípios determinados pela Constituição Federal que apresentam um aparente conflito.

No presente artigo serão analisadas as diretrizes fixadas pelo Ministério Público do Trabalho, em conjunto com as decisões proferidas nas ações acima citadas considerando, também, a possibilidade de aplicação da penalidade máxima – rescisão do contrato de trabalho por justa causa – diante da recusa injustificada em fazer uso da vacina à luz dos princípios constitucionais da liberdade x dignidade humana e o direito à vida, o direito social à saúde e, de outro lado, o direito à intimidade e à vida privada.

II GUIA TÉCNICO INTERNO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO SOBRE VACINAÇÃO DA COVID-19

Como já mencionado, a elaboração do Guia Técnico Interno sobre vacinação tem como objetivo primordial a colaboração com os membros do MPT. Desse modo, não tem efeito vinculante no enfrentamento das questões decorrentes da pandemia, especificamente, nas relações de trabalho.

Foram fornecidos subsídios sobre as demandas e questões de políticas públicas de vacinação e suas repercussões trabalhistas a fim de orientar os integrantes do *Parquet* nos procedimentos investigatórios e articulações com os setores públicos e privados.

O primeiro aspecto analisado é o plano nacional de vacinação contra a Covid-19, esclarecendo que a participação do Brasil na iniciativa global denominada *Covax*³ foi possível a partir da Medida Provisória 1003/2020, que permitiu a adesão ao Instrumento de Acesso Global de Vacinas – Covid-19 – *Covax Facility*, para adquirir vacinas contra a Covid-19.

3 COVAX é o pilar que trata de vacinas da iniciativa denominada Access to Covid-19 Tools (ACT) Accelerator, lançada em abril de 2020. O ACT Accelerator é integrado por governos, cientistas, empresas, sociedade civil, entidades filantrópicas e organizações globais de saúde (Bill & Melinda Gates Foundation, OMS, Banco Mundial, Fundo Global, CEPI, Gavi). A Covax Facility é coliderada pelo CEPI (associação norueguesa), Gavi4 e OMS. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – GRUPO DE TRABALHO NACIONAL/COVID-19. Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da Covid-19. 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: 02.05.2021.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece o direito de cada país decidir sobre o uso da vacina em seu território, mas preconiza que os países devem ser norteados pelos seguintes princípios: bem-estar humano, equidade global, equidade nacional, respeito e igualdade, reciprocidade e legitimidade.

O Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação (PNOV) destacou a existência de grupos que apresentam alto grau de vulnerabilidade social, como, por exemplo, povos indígenas aldeados em terras demarcadas, população privada de liberdade, refugiados, pessoas com deficiência, população em situação de rua.

O PNOV dispõe que, diante da escassez de vacinas, atualmente, o objetivo inicial seria a redução de morbidade e mortalidade e, portanto, seria imprescindível estabelecer grupos prioritários, considerando como diretrizes: (i) a preservação do funcionamento dos serviços de saúde; (ii) proteção dos indivíduos com maior risco de desenvolvimento de formas graves da doença e de óbitos; (iii) preservação do funcionamento dos serviços essenciais; e (iv) proteção dos indivíduos com maior risco de infecção.

O Capítulo II do Guia Técnico Interno do MPT, denominado “Repercussões nas relações de trabalho”, por sua vez, trata da compulsoriedade da vacinação, esclarecendo que a Lei 6.259/75, que dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, já dispõe sobre a possibilidade de instituição *obrigatória* da vacinação à população.

O artigo 3º da lei em comento dispõe:

“Cabe ao Ministério da Saúde a elaboração do Programa Nacional de Imunizações, que definirá as vacinações, inclusive as de caráter obrigatório”.

Por sua vez, a Lei 13.979/20, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, prevê a possibilidade de vacinação *compulsória* na população:

“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:

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

Ressalte-se que o dispositivo foi objeto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 6586 e 6587 e do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879, que serão

abordados a seguir.

Diante disso, destaca-se o trecho conclusivo do capítulo em comento:

“Neste sentido, o direito à vacinação também pode constituir um dever nas hipóteses em que envolve questões de saúde pública, como nos casos de epidemias e pandemias. Por isso, o direito-dever à vacinação, como uma das prestações compreendidas no direito à saúde, tem, do mesmo modo, eficácias vertical e horizontal, obrigando, a um só tempo, tanto o Poder Público a realizar as ações para efetivá-lo, quanto os particulares a realizarem medidas para a sua concretização, e, ainda, submeterem-se ao comando compulsório de vacinação.”

O direito à saúde é um direito fundamental da segunda dimensão, que surgiu impulsionado pela Revolução Industrial europeia, a partir do século XIX. Diante das péssimas condições de trabalho, surgem movimentos na busca por direitos trabalhistas e normas de assistência social, de forma que o início do século XX é marcado pela fixação de direitos sociais.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais surgiu como contraponto à ideia da eficácia vertical, já que a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre o particular e o Poder Público não se discute.

Daniel Sarmento⁴ explica que a doutrina da eficácia horizontal direta não se propõe a vincular irrestritamente os particulares aos direitos fundamentais, reconhecendo a existência de especificidades do caso concreto, sobretudo, o de ponderar o direito em jogo e a autonomia privada da pessoa, cujo comportamento se cogita restringir. Segue, comentando que só existe autonomia privada quando o agente desfruta de mínimas condições materiais de liberdade.

Por sua vez, Ingo Wolfgang Sarlet⁵, expõe que à luz do direito constitucional brasileiro é necessária uma vinculação direta e imediata também aos particulares, sem deixar de reconhecer, todavia, que não é uniforme o modo pelo qual se opera a aplicação dos direitos. Argumenta que as hipóteses de um conflito entre os direitos fundamentais e o princípio da autonomia privada pressupõem sempre uma análise tópica-sistemática, calcada nas circunstâncias específicas do caso concreto, buscando uma solução norteada pela ponderação dos valores em pauta.

4 SARMENTO, Daniel. Direitos fundamentais e relações privadas. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 249.

5 SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 408.

Com base nisso, constou no Guia Técnico do MPT que “determinadas corporações, por exercerem uma parcela de poder dentro da sociedade, devem ser obrigadas a garantir e concretizar os direitos fundamentais”. Isso porque os empregadores se utilizam da mão de obra, exercendo poder diretivo sobre ela, portanto, também são responsáveis pela saúde e demais aspectos atinentes ao meio ambiente de trabalho, esclarecendo que as empresas devem investir em conscientização e negociação com seus funcionários. No entanto, o MPT concluiu que a mera recusa individual e injustificada à imunização não pode colocar em risco a saúde dos demais trabalhadores.

Destaca-se, entretanto, que os valores assentados na Constituição Federal não podem ser utilizados como fundamento para a atuação em todos os setores da vida privada. É preciso preservar a pluralidade, a identidade e as peculiaridades dos diversos atores sociais. Em razão disso, passaremos a enfrentar a análise estritamente constitucional do tema com base nas recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) nas ADIs 6586 e 6587, bem como no ARE 1267879.

Como será exposto a seguir, uma diferenciação importante em relação ao que restou decidido pelo STF é que o MPT usou as expressões “obrigatoriedade” e “compulsoriedade” como se sinônimos fossem e esse ponto será determinante, conforme se verificará no tópico correspondente.

III ANÁLISE DAS ADIS 6586 E 6587

A ADI 6586 foi ajuizada pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT) com pedido cautelar para que fosse dada interpretação conforme os artigos 6º, 22, 23, 24, 26, 30, 196 e 198 da Constituição Federal, ao art. 3º, III, “d”, da Lei 13.979/2020.

Alegou, em síntese, que o referido dispositivo (cumulado com o parágrafo 1º) prevê a possibilidade de vacinação compulsória, desde que seja determinada com base em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde e deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública.

Em sede de defesa, o Advogado-Geral da União afirmou, dentre outros argumentos, que a definição da obrigatoriedade das vacinas não caberia ao Poder Judiciário, mas sim ao Ministério da Saúde, por ser ele o coordenador geral do Programa Nacional de Imunizações, bem como que a cobertura mínima necessária poderia ser

alcançada por meio de incentivos como campanhas de vacinação, tratando como prematura a discussão acerca da obrigatoriedade de uso da vacina contra o novo coronavírus.

Já o Procurador-Geral da República se manifestou pelo não conhecimento da ação, mas, no mérito, defendeu a procedência parcial para que houvesse a possibilidade de os estados-membros determinarem a obrigatoriedade quando houver inação do ente central.

Por sua vez, na ADI 6587, proposta pelo Partido Trabalhista Brasileiro (PTB), foi requerida a declaração de inconstitucionalidade do artigo 3º, III, “d”, da Lei 13.979/2020 “para impedir que seja realizada vacinação compulsória nos casos em que as vacinas careçam de comprovação científica quanto a sua eficácia e segurança”, sustentando ser incompatível com a preservação da vida e da saúde da população a vacinação compulsória para a Covid-19, afirmando, por fim que as vacinas anunciadas carecem de comprovação quanto à sua eficácia e segurança.

Em breve introdução histórica, o Relator das ADIs que foram julgadas em conjunto, Ministro Ricardo Lewandowski, lembrou a “Revolta da Vacina”. A obrigatoriedade, materializada por meio de medidas coercitivas por parte do Poder Público, como a invasão das casas e internamento daqueles que tentavam resistir, causou enorme descontentamento da população.

O Relator cita a intangibilidade do corpo humano e a inviolabilidade do domicílio para fundamentar a exclusão completa da possibilidade de alguém ser compelido a tomar a vacina à força.

No mesmo sentido, vale destacar a ementa abaixo, acerca da proibição de exame de DNA compulsório:

“INVESTIGAÇÃO DE PATERNIDADE – EXAME DNA – CONDUÇÃO DO RÉU ‘DEBAIXO DE VARA’. Discrepa, a mais não poder, de garantias constitucionais implícitas e explícitas – preservação da dignidade humana, da intimidade, da intangibilidade do corpo humano, do império da lei e da inexecução específica e direta de obrigação de fazer – provimento judicial que, em ação civil de investigação de paternidade, implique determinação no sentido de o réu ser conduzido ao laboratório, ‘debaixo de vara’, para coleta de matéria indispensável à feitura de exame de DNA. A recusa resolve-se no plano jurídico-instrumental, consideradas a dogmática, a doutrina e a jurisprudência, no que voltadas ao deslinde de questões ligadas à prova dos fatos” (HC 71.373-4/RS, Redator para o acórdão Ministro Marco Aurélio).

Além disso, o Ministro faz importante diferenciação entre a vacinação obrigatória e a forçada, de forma que a segunda sequer foi cogitada pelo legislador. Assim, não verificou nenhuma inconstitucionalidade no dispositivo legal impugnado, já que a obrigatoriedade não contempla a imunização forçada, destacando-se, inclusive, que é crime “infringir determinação do poder público, destinada a impedir introdução ou propagação de doença contagiosa”, nos termos do art. 269 do Código Penal.

A imunização de rebanho faz com que os indivíduos tornados imunes protejam indiretamente os não imunizados⁶.

Destaca, por fim, que “a saúde coletiva não pode ser prejudicada por pessoas que deliberadamente se recusam a ser vacinadas”. Em aparente ponderação de princípios, o Ministro afirma que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é o propósito de construir uma sociedade livre, justa e solidária, capaz de promover o bem de todos, o que justifica a restrição da autonomia individual das pessoas com a finalidade de cumprir a persecução do direito social à saúde.

Inclusive, a compulsoriedade da imunização é menos restritiva de direitos do que outras medidas, como o isolamento social, a restrição à liberdade de ir e vir ou de reunião.

Não bastasse isso, em diversas ocasiões o STF já se manifestou acerca da possibilidade de atuação das autoridades locais para o enfrentamento de emergências de saúde pública de importância internacional, já que entre os Estados Federais não há hierarquia, considerando as suas competências. E, em complemento, destacamos o trecho do voto do Relator:

“Já o segundo, consubstanciado no princípio da subsidiariedade, significa, em palavras simples, o seguinte: tudo aquilo que o ente menor puder fazer de forma mais célere, econômica e eficaz não deve ser empreendido pelo ente maior.”

Assim, o Ministro Relator conclui que a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, de forma que podem ser adotadas medidas indiretas, como por exemplo, a restrição ao exercício de determinadas atividades e frequência a determinados lugares, desde que previstas em lei, que tenham por base evidências

6 BARBIERI, Carolina Luisa Alves; COUTO, Márcia Thereza; AITH, Fernando Mussa Abujamra. A (não) vacinação infantil entre a cultura e a lei: os significados atribuídos por casais de camadas médias de São Paulo, Brasil. Cad. Saúde Pública, v. 33, n. 2, 2017, p. 2.

científicas e que sejam acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicação de imunizantes, sendo que as medidas e limitações podem ser implementadas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas competências.

Merece destaque o voto do Ministro Alexandre de Moraes, que acompanhou integralmente a relatoria, afirmando que as discussões afloram com muita hipocrisia em discursos radicais, não admitindo que a questão seja tratada com falsa ideologia, obscurantismo e ignorância dos avanços históricos que a produção de vacinas e a ciência, em geral, trouxeram para a vida humana.

Foi citada decisão proferida pela Suprema Corte Americana (*Zuch v. King*), a qual decidiu que as escolas poderiam negar matrícula a crianças que não tivessem as vacinas mínimas exigidas por lei.

Da mesma forma, na Argentina, foi editada a Lei 27.491/2018, que determina o caráter obrigatório para determinadas vacinas no país, em razão da prevalência da saúde pública.

O voto da Ministra Cármen Lúcia, mencionando o princípio da dignidade humana, merece destaque no seguinte trecho:

“Deste princípio da dignidade humana, extraio dois princípios que a Constituição Democrática do Brasil abriga: um é o da responsabilidade, consigo mesmo e com o outro. Se tivesse dúvida, este coronavírus nos deu exemplo: afasta-se ou até isola-se, não porque se quer, mas porque, pior do que ser contaminado pelo vírus – acho que alguns de nós temos essa certeza –, é o medo de contaminar alguém. A gente não quer que alguém que seja do nosso afeto seja contaminado por uma falta nossa, porque comparecemos onde não deveríamos, porque não cumprimos o protocolo como deveríamos. A responsabilidade consigo e com o outro é extraída da própria dignidade humana; quem tem dignidade respeita a dignidade do outro também.”

Já, em relação ao princípio da solidariedade, destaca que não existe democracia em um sistema egoísta e prossegue:

“Acho que este é um fundamento mais que suficiente, expresso na Constituição, para dizer que, no caso de um vírus com alto índice de transmissibilidade, e que, não cumpridos os protocolos, tem altíssimo e elevado risco de letalidade, a Constituição não garante liberdade para todos para a pessoa ser soberanamente egoísta. Ela vive no meio de todos, responde por si e pelo outro.

(...)

Não entendo liberdade como soberania absoluta de um ser humano contra tudo e contra todos, como se ele fosse o único que fosse livre, e, portanto, pudesse comprometer a liberdade, a vida e a saúde de todas as outras pessoas.”

Ao final, por maioria de votos, o Tribunal julgou parcialmente procedente a ação direta, para conferir interpretação conforme à Constituição e seu art. 3º, III, “d”, da Lei 13.979/2020, nos termos do voto do Relator, estabelecendo que:

“(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 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência – Resolução 672/2020/STF).

O que se verifica, portanto, é que o STF entendeu pela existência de diferença em obrigatoriedade e compulsoriedade o que, inclusive, levou a diversos problemas no passado.

Prevaleceu, por sua vez, a possibilidade de obrigatoriedade com a aplicação de medidas que respeitem a dignidade humana, podendo ser destacada aqui a Teoria dos Direitos Fundamentais de Robert Alexy⁷, no sentido de que quando dois princípios estão em confronto, um deles irá se sobrepor, sem que nenhum deles seja declarado inválido.

Nos casos em análise, prevaleceram os direitos da coletividade à vida e à saúde frente à liberdade individual.

7 ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2017. p. 93-94 e 96.

IV ANÁLISE DO ARE 1.267.879

O objeto do ARE 1267879 é mais amplo, mas ainda bastante relacionado com o tema ora debatido, portanto imperiosa a sua análise.

A ação tratava de pais veganos, que têm uma filosofia de vida de proteção e de respeito aos animais, bem como o não consumo de produtos de origem animal e se recusaram a submeter o filho às vacinas que têm caráter obrigatório no Programa Nacional de Imunização.

Diante do cenário, o Ministério Público do Estado de São Paulo ajuizou Ação Civil Pública com o objetivo de obriga-los a regularizar a vacinação do filho.

O Juiz de Primeiro Grau entendeu que a vacinação não tem caráter obrigatório. No entanto, o Tribunal de Justiça de São Paulo reformou a decisão para acolher o pedido do Ministério Público.

Luis Roberto Barroso, que foi Relator no processo, expôs que a conduta de omissão coloca outras crianças em risco, seja porque enfraquece uma política pública de imunização, seja porque aproveita de uma imunidade coletiva sem que colabore para isso.

Por sua vez, o Ministro Edson Facchin esclarece que não existe liberdade para todos se alguém puder usar a sua liberdade individual sem ponderar o prejuízo que pode ser causado aos demais:

“E isso já está em precedente, que menciono e detalho na declaração de voto, da Suprema Corte dos Estados Unidos da América do Norte desde 1905, segundo o qual a verdadeira liberdade para todos não poderia existir se submetida a um princípio que reconheça um direito individual de usar a própria liberdade independentemente do dano que pode ser causado a outros.”

Com base no art. 196 da Constituição Federal de 1988, que garante o direito à saúde pública, a qual versa sobre direito de todos, portanto, deve ser cuidada de forma solidária, Ingo Wolfgang Sarlet⁸, mencionado Canotilho afirma que “toda a sociedade torna-se responsável pela efetivação e proteção do direito à saúde no âmbito da responsabilidade compartilhada (*shared responsibility*)”.

8 SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. Comentários ao art. 196. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; STRECK, Lenio L.; LEONCY, Léo Ferreria (Coord.). Comentários à Constituição do Brasil. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 2013-2014.

Dessa forma, doenças contagiosas são problemas de toda a sociedade e não apenas do Estado, em estrita observância aos fundamentos do Estado Democrático de Direito, principalmente, a dignidade da pessoa humana, aos objetivos fundamentais da República, em especial, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF) e, por fim, a cooperação entre os povos para o progresso da humanidade.

V JURISPRUDÊNCIA NOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

Até o momento não é possível afirmar que existe jurisprudência formada acerca da obrigatoriedade da vacina contra a Covid-19 em ambiente laboral pelos Tribunais do Trabalho, já que a primeira sentença proferida em relação ao tema foi divulgada em 13/05/2021.

A 2ª Vara do Trabalho de São Caetano validou a dispensa por justa causa de uma auxiliar de limpeza que trabalhava em um hospital infantil e se recusou a ser imunizada contra a Covid-19.

Nesse caso, é importante destacar que restou comprovado nos autos que o hospital realizou campanhas de conscientização e importância da vacinação.

A Magistrada que proferiu a decisão esclareceu⁹:

“A necessidade de promover e proteger a saúde de todos os trabalhadores e pacientes do Hospital, bem como de toda a população deve se sobrepor ao direito individual da autora em se abster de cumprir a obrigação de ser vacinada.”

Para fundamentar sua decisão foi citado o entendimento do STF, que considerou válida a vacinação obrigatória disposta no art. 3ª da Lei 13.979/2020 (ADIs 6.586 e 6.587 e ARE 1.267.897), conforme já exposto acima.

Já no âmbito dos Tribunais, ainda não há posição consolidada. No entanto, a Ministra Maria Cristina Peduzzi¹⁰, em entrevista para o jornal Folha de São Paulo afirmou:

9 TRT-2ª REGIÃO. Empregada de hospital infantil se recusa a tomar vacina contra Covid-19 e recebe justa causa. 13 de maio de 2021. Disponível em: [https://ww2.trt2.jus.br/noticias//noticias/noticia/news/empregada-de-hospital-infantil-se-recusa-a-tomar-vacina-contr-a-covid-19-e-recebe-justa-causa/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=4a1f82c89c00b6edf90136534cc59a21]. Acesso em: 15.05.2021.

10 BRIGATTI, Fernanda; CASTANHO, William. Demissão por justa causa por recusa à vacinação será difícil, diz presidente do TST. Folha de S.Paulo, 09.02.2021. Disponível em: [www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/02/demissao-por-justa-causa-por-recusa-a-vacinacao-sera-dificil-diz-presidente-do-tst.

“É difícil enquadrar como justa causa a recusa do empregado à vacinação, mas não se deve ignorar que a lei impõe ao empregador manter o ambiente de trabalho saudável.”

Ela entende que as empresas deverão promover campanhas internas com esclarecimento quanto à necessidade da imunização.

Por sua vez, o Ministro Alexandre Agra Belmonte aduz que a decisão de um cidadão não ser vacinado ultrapassa a escolha individual quando nas relações de trabalho:

“A partir do momento que ele ingressa no emprego, ele não se vacinar coloca em risco a vida de outras pessoas, de outros trabalhadores.”

Traçando um paralelo, o que se verifica na jurisprudência é que os Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Tribunal Superior do Trabalho já tiveram diversas oportunidades de se manifestar quanto a vinculação do salário-família à apresentação de atestado de vacinação obrigatória, com base no art. 67 da Lei 8.213/91, que assim dispõe:

“Art. 67. O pagamento do salário-família é condicionado à apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado ou ao inválido, e à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória e de comprovação de frequência à escola do filho ou equiparado, nos termos do regulamento.”

Citemos, por exemplo, as decisões abaixo, proferidas pelo C. TST, TRT da 3ª Região e TRT da 2ª Região, respectivamente:

“RECURSO DE REVISTA. SALÁRIO-FAMÍLIA. ÔNUS DA PROVA. A jurisprudência dessa C. Corte se firmou no sentido de que o ônus de comprovar a existência dos filhos menores e demais requisitos para a percepção do salário-família é do empregado. No caso, o E. Tribunal Regional asseverou que o trabalhador não entregou os documentos ao Sindicato e, em juízo, *deixou de apresentar o atestado de vacinação obrigatória* e o comprovante de frequência escolar. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido” (TST, RR 14634820115090411, Relator Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, j. 04.02.2015, data de publicação 06.02.2015). Grifamos.

“SALÁRIO-FAMÍLIA-PAGAMENTO A TRABALHADORES DE BAIXA RENDA. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA VACINAÇÃO DA CRIANÇA. Estabelece o art. 201, IV, da CR, com a redação conferida pela Emenda Constitucional nº 20 de

.....
shtml]. Acesso em: 09.05.2021.

1998 que o salário-família é devido aos dependentes dos segurados de baixa renda. Tal benefício independe de carência (art. 26 da Lei 8.213/91) proporcionalmente ao número de filhos ou equiparado de qualquer condição até 14 anos (arts. 65 e 66 da Lei 8.213/91). O pagamento da parcela é condicionado à apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado ou ao inválido, e à *apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória* e de comprovação de frequência à escola do filho ou equiparado, nos termos do regulamento (art. 67 da Lei 8.213/91). Por seu turno, *o benefício não é devido aos dependentes dos trabalhadores com salário superior ao teto estabelecido para o pagamento e quando não comprovada a regularidade da vacinação da criança*” (TRT-3-RO 00101074220185030074, Relator Antonio Carlos R. Filho, 2ª Turma TRT 3, j. 02.10.2018, data de publicação 03.10.2018). Grifamos.

“SALÁRIO-FAMÍLIA. REQUISITOS LEGAIS. O salário-família é um benefício previdenciário instituído pela Lei 8.213/91. A benesse é paga aos empregados, inclusive avulsos, que detêm remuneração não superior a R\$ 1.425,56, de acordo com o número de filhos ou equiparados, até o limite de 14 anos de idade. Ressalta-se que o benefício não encontra limite etário no caso de filho ou equiparado inválido. Para realização do pagamento, o art. 67 da referida lei exige apenas a apresentação de certidão de nascimento do filho ou equiparado, no caso de trabalhadores domésticos. Para os demais empregados, exige-se, além da certidão de nascimento, *a apresentação de atestado de vacinação obrigatória* e de frequência à escola do filho ou equiparado” (TRT 2 10012727020195020032, Relator Álvaro Alves Nôga, 17ª Turma, Cadeira 5, data da publicação: 03.12.2020). Grifamos.

Assim, os Tribunais vêm aplicando dispositivos que preveem a obrigatoriedade da vacinação, inclusive mediante a adoção de medidas restritivas de outros direitos caso esta não seja observada, por exemplo, o indeferimento ao benefício salário-família quando não comprovada a regularidade da vacina da criança.

Portanto, ao que consta, o art. 67 da Lei 8.213/91 não teve sua constitucionalidade questionada em razão da exigência de apresentação de atestado de vacinação obrigatória.

Nos parece, na verdade, tratar-se de medida de incentivo à vacinação, o que vai ao encontro do entendimento do Ministério Público do Trabalho exposto no Guia Técnico Interno sobre vacinação da Covid-19, bem como com as decisões do STF no sentido de que é viável estabelecer medidas restritivas de alguns direitos em casos de irregularidade na vacinação, bem como fazer uso de outras formas de estímulo e de conscientização sobre a importância da vacina.

VI O ARTIGO 482 DA CLT

Diante do que já foi exposto, é possível concluir que os Tribunais têm uma tendência a adotar as previsões legais já existentes acerca da obrigatoriedade da vacinação, mas não da compulsoriedade. A problemática surge quando questionamos a possibilidade de demissão por justa causa do empregado que, de forma injustificada, recusar-se a tomar a vacina contra a Covid-19.

Como já mencionado, diante da escassez de vacinas, a discussão ainda se restringe ao mundo das ideias. No entanto, o enfrentamento da questão de forma antecipada poderá evitar insegurança jurídica no futuro, quando a vacina, efetivamente, for disponibilizada para toda a população ou, ao menos, para a maioria.

A possibilidade de rescisão do contrato por justa causa praticada pelo empregado está prevista no art. 482 da CLT que, à primeira vista parece incorporar o princípio penal de que não existe infração penal sem previsão legal anterior expressa. No entanto, em que pese tratar de rol taxativo, a previsão celetista não é tão rigorosa quanto a penal, admitindo uma flexibilidade como, por exemplo, na disposição do art. 482, “b” e “h” da CLT: o mau procedimento e o ato de indisciplina ou insubordinação, respectivamente.

Significa dizer que existe um critério genérico que permite maior amplitude na aferição de ocorrência de infrações que rompem com a confiança inerente ao vínculo empregatício.

Mauricio Godinho Delgado¹¹ define a justa causa como:

“o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador.”

O doutrinador esclarece que existem três grupos de requisitos para a fixação de penalidades no âmbito empregatício: objetivos – envolve a tipicidade e a gravidade da conduta; subjetivos – autoridade e seu dolo ou culpa e circunstanciais – dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta cometida e do obreiro

11 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1421.

envolvido como, por exemplo, nexos causal, adequação e proporcionalidade entre a falta e a penalidade, caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar e a correspondente graduação da penalidade.¹²

Em relação à obrigatoriedade da vacinação contra a Covid-19 e a possibilidade de demissão por justa causa há um aparente problema de tipicidade, já que não há previsão expressa nesse sentido. Ocorre que o requisito objetivo, ou seja, a tipicidade, é plástica no Direito do Trabalho, portanto permite a adequação de tipos, como explica o autor¹³:

“É o que se passa com o assédio sexual, que pode ser englobado, perfeitamente, na incontinência de conduta alinhada pelo art. 482, ‘b’ da CLT, quando praticado por empregado em face de sua colega de serviço, por exemplo. A propósito, tratando-se de assédio sexual do empregador contra a empregada, o enquadramento pode ser feito nas alíneas ‘a’, ‘e’ ou ‘f’ do art. 483 da CLT: respectivamente, serviços contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, ou, ainda, ‘ato lesivo da honra e boa fama’ ou ‘ofensa física’.”

Não obstante, o Projeto de Lei 149/2021 busca vedar a caracterização de justa causa para a dispensa do empregado que opta por não receber a vacina contra a Covid-19, caracterizando como discriminatória a dispensa que, comprovadamente, tenha como motivação a recusa do empregado à imunização.

No entanto, conforme previsão do art. 1º da Lei 9.029/95, a prática discriminatória é motivada por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, previsão esta que é corroborada pelo art. 5º da Constituição Federal, o que não parece ser o caso previsto no projeto de lei.

Da mesma forma, a Súmula 443 do C. TST presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito e, certamente, não é esse o caso da Covid-19.

A coerção problemática vai muito além de meramente restringir a escolha. Em vez disso, envolve ameaças de violar os direitos de alguém para fazê-los obedecer. Nos Estados Unidos, que a discussão envolve, principalmente, a questão da aprovação da vacina para uso emergencial e não permanente, embora alguns estados possam estar buscando conceder a ampla liberdade, a opção exigida pelo *Food and Drug Administration* (FDA - órgão regulador) de recusar vacinas autorizadas para uso de emergência deixa

12 Ibidem, p. 1426.

13 Ibidem, p. 1424.

claro que as pessoas mantêm a opção de recusar, mas, ao mesmo tempo, devem enfrentar as consequências.

Ao que parece, a liberdade de escolha deve prevalecer, já que as pessoas podem decidir livremente se a vacina é segura e eficaz em âmbito individual. Por outro lado, empregadores também têm a liberdade de decidir quais pessoas estão seguras o suficiente para frequentar o ambiente de trabalho sem serem vacinadas.

VII CONCLUSÃO

Conforme exposto, nos Estados Unidos já existe discussão sobre a eticidade envolvida na possibilidade de pagar as pessoas para que aceitem ser vacinadas. O debate sobre a possibilidade de aplicação da demissão por justa causa no Brasil, por sua vez, ainda está no campo das ideias diante da escassez de vacinas o que, no entanto, não afasta a necessidade de atuar preventivamente.

O que verificamos é que os órgãos competentes já estão se posicionando e tentando auxiliar em relação a um possível direcionamento sobre quais atitudes e medidas são possíveis de serem adotadas sem ferir diretamente a integridade do corpo humano.

O MPT, apesar de não diferenciar obrigatoriedade de compulsoriedade, parece estar alinhado ao que já foi decidido pelo STF: colocar os direitos à vida e à saúde em primeiro plano e reconhecerem o importante papel das empresas em aspectos que dizem respeito ao meio ambiente de trabalho.

Assim, entendeu-se que, mais do que possível, é responsabilidade das empresas investir em conscientização e negociação com seus funcionários, sendo que a recusa injustificada em fazer uso da vacina não pode colocar em risco a saúde dos demais funcionários.

O STF, por sua vez, foi praticamente unânime ao validar o art. 3º da Lei 13.979/2020, destacando a importância da solidariedade para combater a pandemia, mas, por outro lado, afirma que a compulsoriedade viola a dignidade humana, a intimidade, a intangibilidade do corpo humano, o império da lei e da inexecução específica e direta de obrigação de fazer.

A “Revolta da Vacina”, em 1904, decorreu exatamente de violações dos direitos acima mencionados. O uso da vacina contra a varíola foi declarado obrigatório (em

1837 para crianças e em 1846 para adultos), porém a medida não foi cumprida. Assim, apenas indivíduos que comprovassem ser vacinados conseguiriam contratos de trabalho, matrículas em escolas, certidões de casamento, autorização para viagens, entre outros.

Ocorre que, além disso e de outras questões políticas envolvidas, a população teve suas casas invadidas e foram levados à força para serem vacinados, o que gerou um movimento popular que resultou em 945 prisões, 461 deportados, 110 feridos e 30 mortos em menos de duas semanas de conflitos, conforme informações da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz).¹⁴

Já em 1908, o Rio de Janeiro foi acometido pela mais violenta epidemia de sua história, quando então cresceu o número de pessoas que procuraram a vacina de forma voluntária, em episódio contrário ao da “Revolta da Vacina”.

O que se pode concluir, portanto é que a obrigatoriedade pode ser vista como “escolhas com consequências”: aqueles que recusam a vacinação podem sofrer com a demissão por justa causa, por exemplo.

A coerção problemática vai além de meramente restringir a escolha. Em vez disso, envolve ameaças de violar os direitos de alguém para fazê-los obedecer.

O que deve ser considerado, no entanto, é que o mundo enfrenta uma emergência de saúde pública. Mais importante, a liberdade de escolha prevalece mesmo em face da obrigatoriedade da vacinação: é possível decidir individualmente se a vacina é segura e eficaz, enquanto empregadores podem decidir se a pessoa é segura o suficiente para frequentar o ambiente de trabalho sem ser vacinado.

No entanto, é preciso destacar que as vacinas foram essenciais para erradicar doenças que acometiam a sociedade, tais como tuberculose, tétano, coqueluche e poliomielite.

Sem solidariedade não se concretiza a dignidade da pessoa humana, nem se constrói uma sociedade livre, justa e igualitária, como pretende a Constituição Federal por intermédio dos artigos 1º, III, e 3º, I, ou seja, desrespeitam-se os fundamentos e os objetivos fundamentais da República. Nesse sentido, é responsabilidade de todos, inclusive das empresas, incentivar a adoção de todas as medidas legais que auxiliem no combate à pandemia, inclusive, se for o caso, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

14 FIOCRUZ. A revolta da vacina. 25.04.2005. Disponível em: [<https://portal.fiocruz.br/noticia/revolta-da-vacina-2>]. Acesso em: 15.05.2021.

VIII BIBLIOGRAFIA

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

BARBIERI, Carolina Luisa Alves; COUTO, Márcia Thereza; ALTH, Fernando Mussa Abujamra. A (não) vacinação infantil entre a cultura e a lei: os significados atribuídos por casais de camadas médias de São Paulo, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 33, n. 2, 2017.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRIGATTI, Fernanda; CASTANHO, William. Demissão por justa causa por recusa à vacinação será difícil, diz presidente do TST. **Folha de S. Paulo**, 09.02.2021. Disponível em: [\[www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/02/demissao-por-justa-causa-por-recusa-a-vacinacao-sera-dificil-diz-presidente-do-tst.shtml\]](http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/02/demissao-por-justa-causa-por-recusa-a-vacinacao-sera-dificil-diz-presidente-do-tst.shtml). Acesso em: 09.05.2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIOCRUZ. **A revolta da vacina**. 25.04.2005. Disponível em: [\[https://portal.fiocruz.br/noticia/revolta-da-vacina-2\]](https://portal.fiocruz.br/noticia/revolta-da-vacina-2). Acesso em: 15.05.2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional**. 25. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. Coleção Esquematizado.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – GRUPO DE TRABALHO NACIONAL/COVID-19. **Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da Covid-19**. 2021. Disponível em: [\[https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf\]](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: 02.05.2021.

PERSAD, Holly Fernandez Lynch and Govind. **Yes, it's legal for businesses and schools to require you to get a coronavirus vaccine.** Disponível em: [www.washingtonpost.com/outlook/2021/05/04/vaccine-mandate-legal-schools-businesses/]. Acesso em: 05.05.2021.

SANTOS, Adriana Aparecida Soares de Souza. **A aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações entre os particulares:** análise das teorias de eficácia do direito constitucional. Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: [www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/////trabalhos_conclusao/2semestre2010/trabalhos_22010/adrianasantos.pdf].

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. Comentários ao art. 196. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; STRECK, Lenio L.; LEONCY, Léo Ferreria (Coord.). **Comentários à Constituição do Brasil.** 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6586,** rel. Min. Ricardo Lewandowski. Disponível em: [<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6033038>]. Acesso em: 07.05.2021.

TRT-2. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Empregada de hospital infantil se recusa a tomar vacina contra Covid-19 e recebe justa causa.** 13 de maio de 2021. Disponível em: [https://ww2.trt2.jus.br/noticias//noticias/noticia/news/empregada-de-hospital-infantil-se-recusa-a-tomar-vacina-contracovid-19-e-recebe-justa-causa/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=4a1f82c89c00b6edf90136534cc59a21]. Acesso em: 15.05.2021.

Artigo publicado originalmente na "Revista de Direito do Trabalho | vol. 219/2021 | p. 233 - 253 | Set - Out / 2021"