



COVID-19: (IM)POSSIBILIDADE JURÍDICA DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM CASO DE RECURSA DE VACINAÇÃO

COVID-19: LEGAL (IM)POSSIBILITY OF DISMISSAL WITH JUST CAUSE IN CASE OF VACCINATION REFUSAL

Fernanda Maria Lemes Borges da Silva Ferraz¹, Jean Carlos Moura Mota²

¹Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia

² Docente na Faculdade Evangélica de Goianési; Mestre em Desenvolvimento Regional

Info

Recebido: 10/2022

Publicado: 12/2022

ISSN: 2596-2108

Palavras-Chave

Demissão. Demissão por justa causa. Rescisão indireta. Covid-19. Vacinação. Direito do Trabalho

Keywords: Dismissal. Fair dismissal.

Indirect termination. Covid-19.

Vaccination. Employment law.

Resumo

O tema da presente pesquisa é a vacinação contra a covid-19 e suas consequências no âmbito trabalhista. O artigo científico esta justificado na necessidade de uma decisão legal que determine a possibilidade de demissão por justa causa do funcionário que não se vacinar, uma vez que a relevância está presente, pois a vacinação em massa é um meio para a proteção da população, isso porque há um conflito, onde de um lado tem interesse público e de outro a liberdade individual de cada um. A pesquisa é qualitativa, uma vez que envolverá apenas dados característicos, inclusive a divergência jurisprudencial acerca do tema

e tem relevância pautada na necessidade de uma previsão legal que regulamente o tema. Quanto à metodologia empregou-se a revisão bibliográfica com pesquisa em doutrinas e artigos científicos. Também foi utilizado como base para o presente trabalho a análise documental com pesquisas na Constituição Federal e nas Consolidações das Leis do Trabalho e outras leis que regulamentam as medidas de enfrentamento à doença. Ao final chegou-se à conclusão que o empregado pode sim ser demitido em caso de negativa de vacinação, pois é de responsabilidade do empregador a saúde coletiva no âmbito da empresa.

Abstract

This research addresses the issue of vaccination against COVID-19 and its consequences in the labor sphere. This scientific article is justified in need for a judicial decision that determines the possibility of fair dismissal of the employee who does not receive the vaccine. The topic is relevant, as mass vaccination is a means of protecting the population as a whole, at the same time that there is a conflict between the public interest and the freedom of each one. The research is qualitative since it will involve only characteristic data and the analysis of the controversy between citizen autonomy and the protection of the collective dimension, including, the jurisprudential divergence on the subject. Furthermore, the relevance will be given, equitably, to the need for a legal provision capable of regulating the subject. As for the methodology, a bibliographic review was conducted, including the doctrines and scientific articles. It was also used as a basis for the present work the documentary analysis with research in the Federal Constitution and in the Consolidations of Labor Laws and other laws that regulate measures to combat the disease. At last, has been concluded that the employee can be fired in case of denial of vaccination, as it is the employer's responsibility to collective health within the company



Introdução

Esse artigo científico possui como tema central o questionamento sobre a negativa de vacinação pelo empregado ou pelo empregador poderia gerar alguma consequência jurídica no âmbito trabalhista. Buscou, em um primeiro momento, analisar uma nova temática que surgiu com a pandemia: a covid-19 trouxe diversas discussões a respeito dos temas, sejam eles da saúde, mas também no ordenamento jurídico. Um dos questionamentos, que foi o tema do presente trabalho, era a possibilidade ou não de demissão por justa causa do funcionário ou do patrão (através da rescisão indireta) em caso de negativa de vacinação.

Isso porque gerou-se uma antinomia, uma vez que se de um lado temos a liberdade individual de cada pessoa, por outro viés tem-se também a questão. O direito é o conjunto de normas que devem ser aplicadas ao caso concreto. De nada adianta saber o que é errado ou certo, se não for corretamente aplicado. E assim surgiu a presente discussão e estudo.

No tocante ao objetivo geral, o presente trabalho busca verificar quais são as possibilidades de demissão por justa causa e se a negativa de vacinação se encaixa em uma dessas hipóteses. Para isso, como objetivo específico visa discorrer sobre a constitucionalidade da exigência de vacinação contra a covid-19, bem como examinar a questão do conflito entre os Princípios da Liberdade de escolha e da Supremacia do Interesse

Público e perscrutar o que os tribunais estão decidindo a esse respeito.

Para essa finalidade, o trabalho buscou como pesquisa metodológica em bibliografias, doutrinas, dentre elas a dos autores Carlos Henrique Bezerra Leite, Luciano Martinez, Mauricio Godinho Delgado e Ricardo Resende, leis e jurisprudências, e outros meios que sejam cientificamente pertinentes para, com a base formada, chegar a melhor conclusão a respeito tema.

Acentua-se ainda, discussão desse trabalho, que em um cenário pré-pandemia, as demissões de empregados por empregador poderiam ser por justa causa, pelos motivos elencados no artigo 482 das Consolidações das Leis do Trabalho (CLT) que deve cumprir pelo menos uma dessas causas. Também foi discutido no presente trabalho acerca da rescisão indireta, presente no art. 483 da CLT, que seria, em outras palavras, como se o empregado demitisse o empregador por não cumprir com as obrigações.

Assim, ao percorrer um caminho pela conceituação de direito do trabalho, bem como do seu histórico e importância, passando também pela conceituação de empregado e empregador até discorrer acerca das demissões por justa causa e rescisão indireta, visa chegar à resposta esperada.

A partir do problema e histórico exposto na presente introdução, passa-se ao desenvolvimento do trabalho e sua fundamentação científica e jurídica para um melhor entendimento do assunto em discussão.



A evolução histórica do direito do trabalho

Antes de tratar do tema proposto neste trabalho, necessário se faz uma breve análise da evolução história do trabalho humano. Salienta-se que não se tem a intenção de exaurir-se o conteúdo proposto neste tópico, mas tão somente situar o leitor, preparando-o para compreensão das especificidades do assunto que serão abordados.

A primeira forma de trabalho foi no período primitivo/paleolítico, onde este era utilizado apenas para sua sobrevivência, marcado pela caça, porque o sustento da época era retirado pela natureza. Aqui também era onde tinha as artes rupestres, esculturas e pequenas ferramentas obtidas pelas quebras de pedras. Essa questão de transformar a realidade foi onde surgiu os primeiros trabalhos, através dessas habilidades em criar utensílios para satisfazer as necessidades (FONTANA, 2021).

Os nômades, então, deram lugar para os sedentários, ou seja, aqueles que tinham moradia fixa, geralmente perto de rios e de terras férteis e nesse momento inicia a Idade da Pedra Polida marcado também pelo período da descoberta do homem em poder transformar o meio.

Os últimos 100 mil anos do período Paleolítico assistiram ao aperfeiçoamento dos artefatos, num processo de crescente elaboração cultural que deu origem ao arco, a flecha, às lanças e a utensílios variados de argila, osso e dentes. Além disso, as

modificações do ambiente terrestre se refletiam nos hábitos dos homens, contribuindo para a sedentarização de alguns grupos, isto é, sua fixação em determinadas regiões. (BRAICK; MOTA, 2007, pg. 29)

Trata-se de uma transformação dos processos de modificar a realidade, com uma Revolução agrícola marcada pela transformação dos povos nômades em sedentários. Essa revolução também foi essencial a nova modalidade de trabalho, qual seja, a agrícola. Assim, trata-se de um processo (plantio), com obrigação (papel social) e remuneração (subsistência pessoal ou coletiva).

Começa-se então as subdivisões do trabalho, entre artesãos, militares, produção de alimentos e escravo. Entra também a questão do trabalho como algo penoso. Essas concepções dão então a divisão do trabalho em: período do trabalho escravo, seguido da servidão e por fim as corporações, como afirma Leite (2022):

No período pré-histórico ou pré-industrial encontraremos três fases distintas: a) vinculação do homem ao homem (escravidão); b) vinculação do homem à terra (servidão); c) vinculação do homem à profissão (corporações). Surgia, ainda, nesse período, outro tipo de relação de trabalho: a locação (locatio operis e locatio operarum). Alguns sustentam ser a locatio operarum precedente da



relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho. Nesse período não existia ainda o direito do trabalho tal como o conhecemos hoje.

O trabalho escravo nem sempre é considerado uma forma de trabalho, uma vez que não estão presentes o requisito da onerosidade. Desse modo, ele seria apenas um prelúdio à relação efetivamente trabalhista (LEITE, 2016).

Vale salientar que, a própria palavra “trabalho” já vem da ideia do momento histórico da escravidão, que deu origem à palavra, como tradução a algo penoso, fadiga, pena imposta. Conforme Moraes Filho (2014) trabalho em si era um instrumento composto de três estacas que era usado para torturar os escravos. Daí surge a concepção do trabalho como atividade humana manual, técnica ou intelectual.

Isto posto, não se trata de uma relação trabalhista propriamente dita, com a presença dos requisitos que se tem hoje. Entretanto, nesse momento é a base para a atualidade, sendo o âmbito escravista uma das primeiras formas de trabalho na humanidade.

Com o surgimento do feudalismo, surge também a nova relação de trabalho: a servidão. A diferença encontra-se no fato de que o servo, apesar de ter um senhor, não poderia ser vendido, somente seria vendida a terra ao qual servia o servo e, com a venda da terra, o servo passa a ter um novo senhor para servir. Nas palavras de Benevides (2011, p. 21) a diferença mora em:

Apesar do trabalho árduo e extenso, o camponês não era um escravo. Ao contrário do escravo, que era propriedade e poderia ser comprado ou vendido em qualquer parte, o servo não podia ser vendido fora de sua terra. Caso houvesse a transferência da posse da terra, isso significava apenas que o servo teria um novo senhor.

A questão das terras mora no motivo de que era dela que vinha toda produção das relações econômicas daquela época e era baseado não em dinheiro, mas em trocas de produtos produzidos entre si. E uma das maiores detentora das terras era a Igreja Católica. E a Igreja também, justamente por não ter mais mão de obra qualificada, necessitava de dar ao fiel um motivo plausível para fazê-lo trabalhar, já que não é mais um escravo vendendo sua mão de obra, daí vem a ideia de sacrifício, de pecado e recompensas.

Oscilava-se entre exaltar o trabalho e tomá-lo como punição e/ou instrumento de expiação do pecado. O desaparecimento da escravidão constitui-se na condição material e econômica decisiva para esgotar esse período. Só quando o livre contrato se tornou realidade e o regime de trabalho assalariado predominante, trazendo a necessidade de persuadir o empregado a trabalhar, é que se consolida a concepção de trabalho denominada capitalista tradicional, que exalta o trabalho, atribuindo-lhe, portanto,



alta centralidade (ARAUJO; SACHUK, 2007, p. 7).

Em outras palavras, seria essa a forma de ter um domínio sobre a pessoa, que era a repreendendo e criando uma ideia de necessidade de submissão, em especial a própria Igreja, a maior detentora das terras.

Segundo Delgado (2019) a grande evolução na relação de empregado e empregador se deu na revolução industrial, que tinha conexão ao sistema por meio da liberdade (separação do trabalhador aos meios de produção) de escolha do indivíduo e da subordinação ao empregador detentor dos meios de produção., e a destruição das relações de servidão. Seria um novo sistema produtivo, inovador.

A Revolução Industrial trouxe consigo valores. Se antes as pessoas ficavam dispersas, nesse momento passam a se concentrar em grandes fabricas de produção, indo cada vez mais distante do modelo anterior de dependência e indo mais pela subordinação. Ou seja, nesse cenário as pessoas são livres e em sua liberdade se subordinam ao empregador de forma onerosa. Nas palavras de Martinez (2021) Karl Marx menciona o fato de os recém-libertos se tornaram “vendedores de si mesmo”.

A ora analisada expressão passou, assim, a indicar a existência de um evento não apenas capaz de restabelecer um estado justo e ordenado, mas fundamentalmente apto a atribuir algo novo e útil à sociedade sobre a qual

recaísse. Assim também foi concebida a chamada “revolução industrial”, por conta das alterações substanciais operadas sobre os meios de produção e especialmente sobre os trabalhadores. Estes, até então dispersos, e baseados na cooperação individual, passaram a se concentrar em grandes fábricas, ocasionando profundas transformações sociais e econômicas. (MARTINEZ, 2021, p. 65)

Nesse cenário revolucionário também tem a presença da Igreja Católica, agora com outra visão e intuito, cuja motivação era rebater a ideia de socialismo e motivar o liberalismo. O Papa Leão XIII foi uma surpresa a todos, tentando fugir dos extremos:

Como se viu, Leão XIII, para escândalo dos pensantes da época, defendia a tese revolucionária do direito dos operários de se associar para a defesa de suas reivindicações; defendia, contra o pensamento liberal, a tese do dever do Estado de interferir no campo social e econômico, para a proteção dos que não possuíam meios de defesa, e denunciava também (aí de modo conveniente) o “grave perigo” representado pelo socialismo, que, segundo a concepção daquele momento, abalaria valores fundamentais da sociedade e da cultura. O Papa, na verdade, percebeu a seriedade da situação, que inclusive ameaçava projetar



para dentro da Igreja as tensões entre capitalismo e socialismo que já distendiam as estruturas da sociedade civil.(MARTINEZ, 2022, p. 24)

Assim, percebe-se também que, mesmo na esfera religiosa, houve uma mudança no pensamento e nas vertentes trabalhistas. O que antes era visto como uma obrigação, pena e sacrifício passa a ser visto como justiça e reivindicação dos direitos, mesmo pela Igreja.

Já no Brasil, a evolução histórica do trabalho se deu, em primeiro lugar com a escravidão. Salienta-se que este tipo de trabalho tem como base fundamental o trabalho sem qualquer liberdade de escolha por parte do trabalhador, conforme se pode verificar:

Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil. (DELGADO, 2019, p. 126)

O marco do fim da escravatura foi a lei áurea, um documento feito pela Princesa Isabel que

aboliu a escravatura e deu ao país uma nova forma de trabalho: a relação de emprego. O período que procede, de 1888 a 1930, é marcado por manifestações incipientes e esparsas, com o produto principal sendo o café, em especial nos estados de São Paulo e no Distrito Federal da época, atualmente o estado do Rio de Janeiro.

Nesse contexto de indústria cafeeira surgiram algumas normas trabalhistas cuja finalidade (DELGADO, 2019) foram: bases para organização da assistência a infância desvalida; vantagens aos bancos de operários; regulamentação do trabalho do menor; decretos que faziam da greve algo legal tipificado em lei; férias aos ferroviários e outros. Também durante esse período, surgiram diversas outras leis e decretos igualmente importantes.

Entretanto, faz mister também citar a fase de maior institucionalização do Direito Trabalhista Brasileiro, cujo fim seria a criação das Consolidações do Direito do Trabalho, em 1943 (CLT). Nesse cenário, ainda era reprimido qualquer forma de manifestação, mas visava-se dar mais ênfase a fase social do trabalho. Importante destacar como prelúdio a CLT a repressão as manifestações na época do Governo Militar. Houve a criação, em 1930, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio. Em 1931 criou-se a esfera sindical (DELGADO, 2019).

Também nesse momento começa a fomentar a ideia de um órgão cujo nome seria a Justiça do Trabalho, entretanto com limitações,



como afirma Delgado (2019), para apenas empregadores sindicais. De um lado, havia a proteção ao trabalhador, mas de outro, repressão a outras classes, conforme mostra Delgado (2019, p. 132):

O primeiro marco dessas ações combinadas residiria na Lei de Nacionalização do Trabalho, reduzindo a participação de imigrantes no segmento obreiro do País (Decreto n. 19.482, de 12.12.1930, estabelecendo um mínimo de 2/3 de trabalhadores nacionais no conjunto de assalariados de cada empresa). A essa medida estrutural se seguiram os diversos incentivos ao sindicalismo oficial (monopólio de ação junto às Comissões Mistas de Conciliação; exclusivismo de participação nos Institutos de Aposentadorias e Pensões, etc.), incentivos que seriam transformados, logo após, em expresse monopólio jurídico de organização, atuação e representação sindical.

Esses acontecimentos foram na Era Vargas, cujo presidente tinha características de patriotismo, o que justificaria a preferência da mão de obra nacional, em relação a internacional.

Com a criação de diversas leis esparsas, surgiu a necessidade de sistematizar tudo em uma só, o que culminou no surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, que seria na verdade o próprio Código de trabalho, um modelo fechado, centralizado e

compacto e com forte resistência ao longo dos tempos (DELGADO, 2019).

Outro marco importante para o direito trabalhista é a criação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), que também trouxe consigo diversos direitos trabalhistas, ora mais modernos que a CLT, contudo, em total consonância com o texto de 1943. Nela fixou o trabalho como sendo um direito social e fundamental. Possuía premissas tais como jornada de trabalho, greve e muitos outros.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL, 1988, online)

A CRFB (1988) também é marcada pela livre associação sindical, ponto que antes dela não era possível. Também as Emendas Constitucionais retiraram do texto todo qualquer aspecto negativo histórico dos direitos trabalhistas.

Após a Carta Magna, o maior marco trabalhista foi a Reforma Trabalhista, instituída em 2017, que foi uma reforma em diversos pontos da CLT, dando enfoque também, além do trabalhador, a empresa, extinguindo diversos direitos trabalhistas que eram considerados antes, tais como as horas in itinere, que nada mais é do que o tempo de deslocamento do trabalhador até a empresa contar como tempo de serviço na jornada.



Com esses pontos citados a respeito da história do direito do trabalho no âmbito nacional e internacional, nota-se uma evolução necessária e constantemente atualizada para beneficiar a relação entre empregado e empregador. Desta forma, o presente trabalho visa discorrer sobre um ponto atualmente relevante, dado o cenário pandêmico e pos-pandêmico atualmente. Para isso, abordara o conceito da relação trabalhista, as formas de ruptura da relação de emprego, e por fim discorrerá sobre a real necessidade de forçar o funcionário a se vacinar para que possa proteger a si mesmo e a seus companheiros de trabalho.

Conceitos e definições acerca do direito do trabalho

Neste tópico, apresenta-se uma análise conceitual com uma síntese dos principais pontos do presente conteúdo, tais como a conceituação de trabalho e emprego, sua configuração e de maneira mais completa a justa causa, tanto do empregado, como a do empregador, com a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Antes de tudo, um fato muito interessante é a origem da palavra trabalho em si. Ela surgiu ainda na época da escravidão, como algo penoso, sofrido. Pontua assim o autor Leite (2022, apud MORAIS FILHO, 2014, p. 39):

O trabalho na Antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada. Daí a expressão “trabalho”, originada de *tripalium*, instrumento composto de três paus (estacas) usado

para torturar escravos. Dessa concepção passou-se, por assimilação, à palavra *trapaliare*, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual.

Para a conceituação do direito do trabalho, é mister informar que Delgado (2019) divide em três correntes. A primeira, subjetiva, tem enfoque nos sujeitos que compõe a relação de emprego (empregado e empregador). A segunda, teoria objetivista, diz respeito ao conteúdo que compõe essa relação e há ainda uma terceira, a teoria mista, capaz de fazer a junção entre as duas teorias iniciais.

Um exemplo de teoria subjetiva é a definição trazida por Hueck e Nipperdey (1963) que denomina o direito do trabalho como sendo o direito de um grupo de pessoas pertencentes a uma classe de atividade lucrativa. É determinado, segundo os autores, pelo círculo de pessoas que fazem parte deste.

Já o autor Messias Pereira Donato (1982) traz uma definição objetivista. Para ele, trata-se do conjunto de normas e princípios que norteiam a prestação do trabalho subordinado e seus equivalentes, tais como as relações e o risco que delas se originam.

Tem-se ainda a Teoria Mista, trazida por Octavio Bueno Magano (1991), que traz o direito do trabalho como sendo o conjunto de normas e princípios que se aplica a relação de trabalho, com



o fim de melhorar a condição social do trabalhador, protegendo e modificando as estruturas sociais.

Ricardo Resende (2020) também traz uma definição ímpar. O autor, ao que se mostra, é defensor da teoria subjetiva, posto que em seu conceito ele diz que é o ramo do direito que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os empregadores, ou ainda, entre empregados e empregadores. Entretanto, ele traz em sua obra o questionamento de o direito civil não regular essas relações. E a resposta é simples, uma vez que o empregado é hipossuficiente, ou seja, não é capaz de se proteger sozinho e para isso surge o Direito do Trabalho, que protege tanto a relação, como a parte mais frágil dessa relação.

Sendo o direito do trabalho um gênero já conceituado no presente artigo, faz-se importantíssimo subdividir esse gênero em suas espécies: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho.

Esses dois, como o próprio nome já diz (RESENDE, 2020), são autoexplicáveis, posto que o direito individual trata das relações entre empregado e empregador e o direito coletivo trata das relações entre um grupo de empregado e empregador. O maior exemplo de direito coletivo do trabalho plausível é o sindicato de uma determinada categoria de trabalhador.

Posto isso, realizando uma junção entre o conceito do gênero trabalho e das espécies de direito individual e coletivo, é muito importante também trazer a

definição deixada por Delgado (2019, p. 50)

Nesse quadro, o Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

Já o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações

Sendo assim, percebe-se o Direito do Trabalho como sendo uma ciência social e a análise conceitual mais correta e completa é a mista, onde há a mescla do cunho social (teoria subjetiva) com o cunho científico (teoria objetiva). Pode então, em síntese, ser caracterizada como a ciência que estuda a relação trabalhista, com enfoque na proteção do sujeito mais indefeso, qual seja, o trabalhador.

Outro ponto relevante é a conceituação de emprego, bem como sua caracterização. Emprego pode ser caracterizado também como uma forma de relação jurídica, com partes, objeto e negócio jurídico, muito semelhante ao Direito Civil, com diferenças porque enquanto a seara cível abrange negócios cíveis (compra e venda, contratos e outros), a seara trabalhista abrange as relações de



emprego, com empregado, sempre pessoa física, e empregador, podendo este último ser tanto pessoa física, como pessoa jurídica.

A relação de trabalho é um gênero, enquanto a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho. Romar (2021) ensina que relação de trabalho é genérica, sendo qualquer relação que envolva o labor humano, enquanto a relação de emprego deve ter alguns requisitos para que seja caracterizada.

Assim, trabalho é uma atividade inerente a qualquer ser humano. Partindo do raciocínio inicial da divisão entre gêneros e espécies, a relação de trabalho é um gênero cujo a relação de emprego é uma espécie. Sobre a relação de emprego ensina Maranhão (2005 apud LEITE, 2022, p. 91) o seguinte:

Relação jurídica de trabalho é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se de relação de emprego quando se trata de um contrato de trabalho subordinado. Quando não haja contrato, teremos uma simples relação de trabalho (de fato). Partindo dessa distinção, aceitamos a afirmação de Hirose Pimpão, de que sem contrato de trabalho – entenda-se *stricto sensu* – não há relação de emprego. Pode haver... relação de trabalho

São espécies de relação de trabalho: autônomo; eventual; avulso; voluntário; institucional; de estágio; cooperativo (REZENDE,

2021). Segundo o autor, para diferenciar das demais, pode-se afirmar que a relação de emprego é uma relação de trabalho subordinado.

Para que seja caracterizada a relação de emprego, o trabalho deverá ser prestado por pessoa natural, ou seja, não se admite que o trabalhador seja uma pessoa jurídica. Desse requisito, também se abstrai o da pessoalidade, que está relacionada ao instituto do *intuitu personae*. De modo simples, se uma empresa contrata um funcionário, é ele quem deve prestar o serviço e não outra pessoa em seu lugar, bem como menciona Romar (2021)

Mas, conforme relembra Leite (2022), a característica da pessoalidade é somente em relação ao empregado e não ao empregador, pois este último pode ser substituído em uma possível sucessão societária ou empregatícia, seja por venda da empresa, seja por morte do empregador. Para simplificar essa diferença, se um empregado morre, conforme pondera Romar (2021), o emprego não é repassado a seus herdeiros, mas a sociedade é passada aos herdeiros sim, se assim os sócios entenderem.

Outro requisito é o da habitualidade, também denominado não eventualidade. Ou seja, é contínuo, com data e hora marcada. É de forma repetida, permanente, fixada juridicamente. Não necessariamente todos os dias (como é o caso dos trabalhadores de escala 12x36 ou dos intermitentes), mas há uma expectativa futura não muito distante de prestação de serviço. E também



há uma expectativa de permanência, não sendo o caso de um pedreiro de uma obra, que tem a consciência de que um dia acabará, de acordo com o término da obra.

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico (DELGADO, 2019, p. 342)

Assim, para que haja relação de emprego, ela deve ser habitual, deve ter uma frequência, ainda que no curso período de tempo, como nos casos de trabalhos temporários, mas deve estar presente este requisito.

Há também o requisito da onerosidade. Deste requisito, abstrai que ele é bilateral, sinalagmático e oneroso. Trata-se de duas partes (bilateral) que tem obrigações distintas. O empregado presta o serviço, tendo como obrigação o fornecimento de sua mão de obra, caracterizada como prestação no direito das obrigações, e o empregador tem a obrigação de pagar, em pecúnia, ou seja, remunerar, sendo essa a contraprestação (ROMAR, 2021). E com esse requisito já há, a exclusão do trabalho voluntário, ao passo que ele não é oneroso.

Outro requisito igualmente importante é o da subordinação. Aqui está a mais forte característica da relação de emprego. Trata-se de uma subordinação jurídica, decorrente de um

contrato, seja ele escrito, seja em anotações na Carteira de Trabalho, seja um contrato verbal, mas há a subordinação. Dentro desse requisito, assim como pontua Leite (2022), aqui a subordinação vem da dependência da atividade laboral e não da pessoa do empregado. O empregador tem o poder diretivo da empresa, de direcionar e o empregado, caso escolha trabalhar para aquele empregador, deve se subordinar e obedecer às ordens dadas por ele.

Também sobre essa relação, em especial a subordinação, há de se destacar que caso não haja cumprimento das obrigações, tanto da parte do empregado, como também da parte do empregador, essa relação pode ser rompida, gerando todos os direitos as verbas trabalhistas.

Sobre essa relação de emprego, por haver um vínculo contratual, conforme exemplifica Leite (2022), importante destacar ainda que, como há a prestação e a contraprestação, ambas as partes são sujeitos que terão direitos e obrigações recíprocas entre si, que se não cumpridas sujeitarão o infrator a penalidades, que poderão ser, para o empregado (demissão por justa causa) e, para o empregador (rescisão indireta do contrato de trabalho).

Entre as hipóteses de modalidade de rescisão indireta, prevista no art. 483 da CLT, pode-se citar: trabalhos que exigem além da sua força física; tratamento pelo empregador com rigor excessivo; correr perigo manifesto de mal considerável; praticar o empregador ato lesivo a honra ou boa fama do empregado; ofensas físicas ao empregado,



ressalvada a legítima defesa; redução das tarefas afim de reduzir o salário em grandes proporções.

Partindo para as possibilidades de justa causa, essas estão previstas no art. 482 da CLT, que são: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mal procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço. (1943, on-line)

Pode ainda ser possibilidade de demissão por justa causa, conforme o art. 483 a condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego. (1943, on-line)

São também possibilidades de demissão por justa causa o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar. perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão,

em decorrência de conduta dolosa do empregado. (1943, on-line)

Assim, com a definição de conceitos importantes e introdutórios acerca do tema, tais como a definição de direito do trabalho, de empregado e empregador, se faz necessário analisar se dentre esses conceitos há a possibilidade de demissão por justa causa em caso de negativa de vacinação contra a covid-19.

A (im)possibilidade de demissão por justa causa pela negativa de vacinação da covid-19

O presente tópico fará uma abordagem mais específica a respeito do tema, para enfim chegar-se a uma conclusão acerca da problemática levantada, pois diversas são as vertentes possíveis: a demissão é legal porque deve sobrepor a saúde pública; a demissão não é legal porque existe a liberdade individual do empregado; também pode não ser legal, por ser considerado uma dispensa discriminatória.

A covid-19 foi uma doença respiratória que surgiu em 2020 e rapidamente se alastrou pelo mundo, dando início a uma pandemia cujo as medidas de prevenção foram: uso de máscara, distanciamento, lockdown e outros, conforme explicam Rotondano e Martini (2021, p. 104):

O distanciamento social, a utilização de máscaras e a higienização constante das mãos são estratégias básicas para a defesa da saúde e da vida das pessoas, somada à maciça adesão da população às campanhas de vacinação



contra a COVID-19 em todo o planeta.

Isso também foi reforçado no âmbito das empresas, criando-se a Medida Provisória 1.046/21 que instituiu o regime de teletrabalho como medida de enfrentamento a covid-19, em seu art. 2º, inciso I. Vale salientar que na mesma MP teve diversas outras medidas que visavam manter o emprego afim de minimizar os efeitos da pandemia.

Com isso, enquanto não se tinha a cura ou prevenção da covid-19, qual seja, a vacina, foram surgindo medidas provisórias para que se buscasse uma solução econômica afim de mitigar os efeitos negativos financeiros das empresas, em especial no ramo trabalhista, para evitar que pessoas perdessem seus empregos.

Após um período tendo essas medidas, surge a esperança para alguns: as vacinas foram aprovadas para uso emergencial pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). Mas há também o grupo dos “negacionistas”, que conforme Fernandes et al. (2021), são os que criticam a vacina e ainda defendem a não obrigatoriedade da mesma, criando assim uma certa resistência ao imunizante.

A esse respeito o Supremo Tribunal Federal já tem dado seu entendimento, de que a vacinação não é obrigatória, porém indiretamente podem ser tomadas medidas de restrição. Assim, conforme Pereira e Romani (2021, p. 215):

Fato é que no julgamento da ADI 6587, o STF decidiu

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



Ministro Luiz Fux. Plenário, 17.12.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência Resolução 672/2020/STF).

Com embasamento apenas na CLT, pode-se afirmar que seria cabível a justa causa ou a rescisão indireta, se a discussão fosse basicamente essa e não envolvesse nenhuma outra questão (como a liberdade pessoal).

Em se tratando de rescisão indireta, aquela onde o empregado “demite” o empregador (através de um processo judicial trabalhista) poderia se encaixar na alínea “c” do art. 483 a rescisão indireta por recusa de vacinação por parte do empregador. Nesse sentido, Delgado (2019, p. 1462) afirma que:

Correr perigo manifesto de mal considerável (alínea “c”). A infração ocorre se o empregador submeter o obreiro, pelas condições do ambiente laborativo ou pelo exercício de certa atividade ou tarefa, a risco não previsto no contrato, ou que poderia ser evitado (uso de EPIs, por exemplo)

Assim, sendo a Covid-19 um risco à saúde, que inclusive leva a óbito diversas pessoas, o empregado correria riscos de infecção pela doença, posto que o seu empregador não deseja se vacinar. E conforme a própria definição do autor, o risco não é previsto em contrato e pode ser evitado pelas partes, cabendo assim a rescisão indireta.

Nessa mesma linha de raciocínio, Renzetti (2021) denota que na alínea C, trabalho em

condições perigosas não é um fator para rescisão indireta. Para que haja a rescisão, é necessário que o empregador tenha se esquivado de fornecer os meios necessários para minimizar os riscos.

Isso também pode ser reforçado por uma jurisprudência do TRT da 18ª Região que caracterizou a rescisão indireta por não fornecimento de máscaras, e a julgada entendeu ser cabível a rescisão indireta, uma vez que é de responsabilidade do empregador o fornecimento de máscaras e meios para a minimização dos riscos referentes a covid-19.

RESCISÃO INDIRETA. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO CONTRATUAL. FALTA GRAVE PATRONAL COMPROVADA. CRÉDITOS

RESPECTIVOS. A rescisão indireta do contrato de trabalho constitui forma atípica de rompimento contratual, que só deve ser declarada em situações extremas, em que a continuidade da relação empregatícia se mostra insustentável. No caso, para além de descumprimento de obrigações trabalhistas, o empregador negligenciou com a proteção da saúde do trabalhador, expondo-o a risco de contágio ao Coronavírus, ao deixar de fornecer máscaras em quantidade suficiente e de trocá-las no tempo certo, restando demonstrados os requisitos expressos no art. 483 da CLT. Mantenho a sentença que declarou a rescisão indireta. Recurso da Reclamada a que se nega



provimento.
(TRT18, RORSum -
0010331-44.2021.5.18.0013,
Rel. EUGENIO JOSE
CESARIO ROSA, 1ª
TURMA, 25/04/2022)

Entretanto, a discussão não é tão simples, e trouxe divergências doutrinárias e nas decisões.

No tocante a demissão por justa causa, para o presente trabalho, importante destacar a alínea “h” do art. 482 da CLT, que diz “ato de indisciplina ou insubordinação”. Seria a recusa à vacinação um ato de indisciplina ou de insubordinação?

Assim, diante da discussão no órgão supremo, trouxe a discussão pro âmbito trabalhista. Há os que defendem que a vacinação poderia ensejar justa causa, afinal ao não se vacinar estaria, também, colocando outras pessoas em risco. A esse respeito, Pereira e Romani (2021, p. 216) afirmaram que:

Também menciona Martinez (2022) a esse respeito, ressaltando que tanto a demissão por justa causa, como também a rescisão indireta do contrato de trabalho são modalidades de dispensa por justa causa grave, que lesiona uma das partes. Justa causa (para ambos os casos) deve ser considerada por sua extensão e nocividade, devendo o contrato ser interrompido imediatamente.

Segundo a Norma Regulamentadora 3217 que trata de Segurança e Saúde no Trabalho, os trabalhadores da área de saúde devem ser vacinados, ressaltando expressamente o direito de recusa, constando na Norma que a empresa deve exigir documento da recusa para comprovar tal fato em inspeção do trabalho.

Resende (2020) diferencia a indisciplina como sendo o descumprimento de ordens gerais da empresa, enquanto a insubordinação como sendo ordens específicas dirigidas ao empregado. Interessante ponderar que a vacinação poderia ser enquadrada não como insubordinação, mas como indisciplina, pois seria a vacina uma obrigação geral da empresa e não uma obrigação específica dirigida a um empregado.

Como se verifica, o entendimento possível das normas estabelecidas na NR 32, diante da ausência expressa da CLT e considerando a força constitucional das NR’s, a empresa mesmo sendo da área de saúde, não pode obrigar o trabalhador a ser vacinado, cabendo a ela exigir um atestado de recusa para exibição em fiscalizações do órgão do Ministério da Economia (Secretaria do Trabalho e Emprego).

Delgado (2020) já menciona que um ato de indisciplina pode se tornar um ato de insubordinação, uma vez que a ordem pode ser reforçada pelo empregador ao empregado.

Também cumpre ressaltar a esse respeito o conceito de doença ocupacional. De acordo com Oliveira et al. (2013) doença ocupacional é toda doença oriunda da relação de trabalho. Acontece quando o agente está exposto a agentes físicos, químicos, ergonômicos, mecânicos, biológicos e



Por isso há tanta controvérsia. São leis e princípios conflitantes e nesses casos resta ao judiciário aplicar seu entendimento jurisprudencial. Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª região, no julgamento do processo 10002858420215020025 teve o entendimento de que a negativa de vacinação pode sim gerar a demissão por justa causa, pois deve prevalecer o interesse da coletividade, sendo esse o entendimento majoritário. (TRT, 2022)

Importante frisar, inclusive, que o Ministro Onyx Lorenzoni editou, no final do ano passado, uma portaria, a 620/2021 colocando fim a essa discussão, frisando nela que o empregado não poderá ser demitido por justa causa em negativa de vacinação, posto que isso seria considerado uma dispensa discriminatória, conforme art. 1, §§ 1º e 2º da referida portaria (BRASIL, 2021).

Para que a empresa possa minimizar os riscos, em contrapartida, poderá oferecer testes de covid-19 gratuitamente, onde o empregado deverá fazê-lo, nos moldes do art. 3º da portaria. Também pode oferecer políticas de incentivo a vacinação, conforme parágrafo único do art. 2º da portaria (BRASIL, 2021).

Contudo, houve logo em seguida a suspensão da portaria, pelas Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 898, 900, 901 e 905, porque a medida violaria dispositivos constitucionais, tais como a obrigatoriedade. Um exemplo de violação é a

presente no art. 7º, inciso XXII, que determina que o empregador deve reduzir os riscos do trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A suspensão durará até que o STF possa votar e colocar fim a discussão sobre a demissão por justa causa pela negativa de vacinação.

Considerações Finais

A covid-19 foi uma doença muito forte que rapidamente assustou a população, gerando pânico e ansiedade pela cura. Assim, após 1 ano e meio de pandemia, começou a vacinação da população. Com isso, surgiu um grande questionamento, visto que enquanto uns queriam se vacinar, outros optaram por não se vacinar.

O presente trabalho percorreu um caminho, a começar pela conceituação de direito do trabalho, passando por sua história e por conceitos relevantes ao tema, até chegar na ideia central: a recusa na vacinação pode, de fato, gerar a demissão por justa causa do funcionário? E a rescisão indireta?

Os objetivos foram alcançados, uma vez que foi analisado no presente trabalho os motivos que levam à demissão por justa causa, bem como à rescisão indireta, a questão de que o interesse público deve sobrepor o interesse particular. Bem como o entendimento dos tribunais acerca do tema.

Recentemente o TRT-2 decidiu que sim, a demissão por justa causa é cabível, uma vez que a saúde pública deve prevalecer sobre o interesse do particular. Também houve decisões no sentido da



covid-19 ser considerada uma doença ocupacional e outras.

Contudo, após a decisão pela demissão por justa causa do funcionário que não quis se vacinar, em novembro de 2021, houve a edição de uma portaria que colocaria fim a discussão, uma vez que decidia ser discriminatória a demissão do funcionário, podendo o empregador apenas incentivar a vacinação e ainda alguns dias depois, com a propositura de 3 ADPF's, a referida portaria foi suspensa para análise de sua constitucionalidade, estando o tema em aberto até então.

Sabe-se que é de responsabilidade do empregador fornecer os meios necessários para minimizar os riscos de acidentes e doenças no ambiente da empresa, bem como garantir a segurança no trabalho, podendo a covid-19, a depender das circunstâncias, ser considerada uma doença ocupacional.

Não seria diferente com a Covid-19, sendo de responsabilidade do empregador promover medidas de incentivo a vacinação de seus empregados, bem como redução de qualquer risco referente a essa doença, afinal, não se trata de obrigar o funcionário forçosamente a se vacinar, tão somente incentivá-lo a vacinação.

Com a finalização do presente trabalho chegou-se à conclusão que a exigência de vacinação é legal, pois não é obrigando a pessoa a se vacinar, sendo apenas a demissão uma consequência dessa vacinação em prol da coletividade, bem como

ocorreram em diversos outros meios e não deveria ser diferente no âmbito trabalhista.

Referências Bibliográficas

- ARAÚJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. [S. l.], 2007. Disponível em: [file:///C:/Users/wilso/Downloads/36590-Article%20Text-43127-1-10-20120808%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/wilso/Downloads/36590-Article%20Text-43127-1-10-20120808%20(1).pdf). Acesso em: 5 abr. 2022
- BENEVIDES, Sara Costa. Nascimento e renascimento do direito do trabalho: lições da história do movimento de trabalhadores no contexto do capitalismo. [S. l.], 2011. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_BenevidesSC_1.pdf. Acesso em: 31 mar. 2022.
- BRAICK, Patrícia Ramos; Mota, Myriam Becho. História: das cavernas ao terceiro milênio, volume único. – 3.ed. reform. e atual. – São Paulo: Moderna, 2007.
- BRASIL. Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidações das Leis do Trabalho, [S. l.], 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 maio 2022.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020390-19.2020.5.04.0821. Relator Roger Ballejo Villarinho. Primeira Turma. Data da Publicação: 14/07/2021. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/wl097V5NGtJ_cKu7HY0XYA



- ?&tp=Nos+termos+da+legisla%C3%A7%C3%A3o+vigente%2C+a+infec%C3%A7%C3%A3o+p
or+COVID19+do+trabalhador+somente+ser%C3
%A1+considerada+doen%C3%A7a+ocupacional
+quando+decorrer+da+exposi%C3%A7%C3%A
3o+diferenciada+ao+v%C3%ADrus+em+raz%C
3%A3o+da+atividade+desempenhada+ou+quand
o+o+empregador+n%C3%A3o+demonstrar+ter+
tomado+todas+as+medidas+de+preven%C3%A7
%C3%A3o+cab%C3%ADveis. Acesso em 26
mai, 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª
Região. Recurso Ordinário RORSum - 1000285-
84.2021.5.02.0025. Relator Roberto Vieira de
Almeida Resende. Decima Terceira Turma,
Cadeira 5. Data da publicação: 29.04.2022.
disponível em:
<https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em
20 mai, 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª
Região Recurso Ordinário RORSum - 0010331-
44.2021.5.18.0013. Relator Eugenio José Cesario
Rosa Primeira Turma. Data da Publicação:
25/04/2022. Disponível em:
[https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=%28o+empregador+negligenciou+com+a+prote%C3%A7%C3%A3o+da+sa%C3%BAde+do+trabalhador%2C+expondoo+a+risco+de+cont%C3%A1gio+ao+Coronav%C3%ADrus%29+&x=0&y=0&sort=data_aprox+desc%2C+score+desc&todas=&expressao=&qualquer=&nenhuma=&q3=o+empregador+negligenciou+com+a+prote%C3%A7%C3%A3o+da+sa%C3%BAde+do+trabalhador%2C+expondoo+a+risco+de+cont%C3%A1gio+ao+Coronav%C3%ADrus](https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=%28o+empregador+negligenciou+com+a+prote%C3%A7%C3%A3o+da+sa%C3%BAde+do+trabalhador%2C+expondoo+a+risco+de+cont%C3%A1gio+ao+Coronav%C3%ADrus%29+&x=0&y=0&sort=data_aprox+desc%2C+score+desc&todas=&expressao=&qualquer=&nenhuma=&q3=o+empregador+negligenciou+com+a+prote%C3%A7%C3%A3o+da+sa%C3%BAde+do+trabalhador%2C+expondoo+a+risco+de+cont%C3%A1gio+ao+Coronav%C3%ADrus.). Acesso em 20 mai,
2022.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do
trabalho. 18. ed. [S. 1.]: LTR, 2019.
- DONATO, Messias Pereira. Curso de Direito do
Trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1982
- FERNANDES, Carla Montuori et al. Negacionismo
Científico: análise da repercussão no Twitter
acerca da vacina do COVID-19. [S. 1.], 2021.
Disponível em:
<https://www.proquest.com/docview/2605615883>
- ?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true.
Acesso em: 19 maio 2022.
- FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho:
da pré-história até ao teletrabalho. [S. 1.], 30 jul.
2021. Disponível em:
<https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759/736>. Acesso em: 28 mar. 2022.
- FREITAS, Camilly Menilde Caleiro de; BASSO,
Larissa Rodrigues. Vacinação compulsória no
contexto da pandemia da covid-19. [S. 1.], 2021.
Disponível em:
<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/9124/67650827>. Acesso em:
21 maio 2022.
- HUECK, Alfred; NIPPERDEY, H. C. Compendio de
Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Revista de
Derecho Privado, 1963
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do
trabalho. 13. ed. [S. 1.]: Saraiva, 2021. 497 p.
Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 21 mar. 2022.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do
Trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.
9786553622944. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 22 mai. 2022.
- MAGANO, Octavio Bueno. Do Poder Diretivo na
Empresa. São Paulo: Saraiva, 1982.
- MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do trabalho.
11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020
- MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho:
relações individuais, sindicais e coletivas do
trabalho. Editora Saraiva, 2022. 9786553622128.
Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 22 mai. 2022
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
(Brasil). PORTARIA MTP Nº 620, DE 1º DE
NOVEMBRO DE 2021. PORTARIA MTP Nº
620, DE 1º DE NOVEMBRO DE 2021, [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: 21 maio 2022
- MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.
- OLIVEIRA, Jefferson Moraes de. *Riscos e doenças ocupacionais do docente universitário de enfermagem: implicações na saúde do trabalhador*. [S. l.], 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5057/505750897011.pdf>. Acesso em: 21 maio 2022
- PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; ROMANI, Luana da Silva. *Impactos da vacinação contra o covid-19 no contrato de trabalho*. [S. l.]: Essere nel Mondo, 2021. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65853566/Vacina_como_medida_essencial_de_combate_a_pandemia_e_book-with-cover-pagev2.pdf?Expires=1653246030&Signature=WxeiRbP40k9NnJpsNPYTgz3BhxGxyJyzsmGcWz~ZxKQzmuqrtlvaeRmyRB4sxord66UVAf5VpeZO9kjRcm8TV3wtYoWHtIAZ3RGTCFISOizYO Nrji~mViXef818OSinaP9gNez8sOfmD5cPLtoSETlxj8OZQBWgWQRVoFxYpo6dew9YVN6vhm53GR-3d56e3m3imRZe40bIjum~y0NvaV41ViQZQ19rhJmMqWg-ioeoO8OyCsWAgg4gjPrDJGTQuG1dg~xaVMckdDPwH6xpAjtoxpTd84IvgUbnmm6~Hev~w4GeSLWGIX4BQbz439glQy4yqhN68cLI2KLNZUg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=211. Acesso em: 19 maio 2022.
- RENZETTI, Rogério. *Manual de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 22 mai. 2022
- RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 22 mai. 2022
- ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. *Esquematizado - Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555591293. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 22 mai. 2022.
- ROTONDANO, Ricardo Oliveira; MARTINI, Sandra Regina. *Covid-19 em tempos de pós-verdade: o dilema das vacinas e dos jacarés*. [S. l.], 2021. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65853566/Vacina_como_medida_essencial_de_combate_a_pandemia_e_book-with-coverpagev2.pdf?Expires=1653090956&Signature=TmVjQ1SAy4rDbTK4wpnokQHhfxaTGrR5ZEEL95pb5qPDAKQ~LxLjK7932rZs7cZL~nZ0Fu5fcZSRXHI~oGz3c9ruKRB4RTvL9kx5s6FUkxpc7xUsmF4JTHErVXiZQjh96cDmVHe~uoZL7xaYt7hoKPPQmVtU2Be3AygfKJryvgvXYXhPIRPsJ6UfKEFZIkfon2ahQelnGpneyhx9TnKSQQGBIYkkYeCuxvXG4NC7dtNwxTXdKkfsJ1Va6MFEgH0STYmQE3hTXNWyFlce8aGyKpgRCtKYrPmAALFnVRgaSAheID2J1CuiJpk6uHut76BMnv7fYxD4Js23Nwh1d1g__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=211. Acesso em: 12 maio 2022