

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO I

EDITH MARIA BARBOSA RAMOS

TAIS MALLMANN RAMOS

LUCAS PIRES MACIEL

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e processo do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Edith Maria Barbosa Ramos, Lucas Pires Maciel, Tais Ramos – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-287-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais – Anais de pôsteres. 2. Direito do trabalho. 3. processo. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho de DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO E DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL I realizou as apresentações de pôsteres que sintetizaram um debate com aspectos importantes e relevantes sobre temas atuais e interdisciplinares que permeiam a seara do Direito e Processo do Trabalho, além da Seguridade e Previdência Social.

Foram apresentadas questões atuais envolvendo a pandemia da COVID-19, abordando aspectos acerca de ser ou não considerada como acidente do trabalho, da obrigatoriedade do uso da vacina e os desdobramentos para eventual justa causa, além dos impactos no ambiente do trabalho advindos dessa crise sanitária mundial.

Ademais, destacou-se temática acerca de problemas de escravidão moderna, com exploração de mão-de-obra análoga à escrava, não só de brasileiros, mas, também, de cidadãos de outros países latino-americanos, em especial, da Venezuela e Bolívia.

Outros temas foram abordados no aspecto processual, qual seja, acerca da ser constitucional ou não as mudanças na CLT acerca dos honorários sucumbenciais.

Por fim, houve a abordagem dos impactos da LGPD no ambiente trabalhista, especificamente acerca do tratamento de dados dos trabalhadores nas organizações.

Essas temáticas propiciaram discussões e reflexões que confirmaram ideias e provocaram olhares novos sobre a proteção do trabalhador, o exercício da cidadania e o papel do Estado na proteção e defesa dos direitos trabalhistas.

Profª. Dra. Edith Maria Barbosa Ramos – Universidade Federal do Maranhão

Profª. Me. Tais Ramos – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Me. Lucas Pires Maciel – Universidade de Marília e Toledo Prudente

LIBERDADE INDIVIDUAL X PROTEÇÃO DO DIREITO COLETIVO: VACINAÇÃO CONTRA COVID-19 E A MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

**Jéssica Holandini Costa
Carina Leal Nassar**

Resumo

INTRODUÇÃO:

Deve-se pontuar de início que, desde o dia 11 de março de 2020, foi decretado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) o status de pandemia mundial, em razão do aparecimento do novo coronavírus (BBC NEWS, 2021). Para além disso, o Brasil se encontra em Estado de calamidade pública desde o dia 20 de março de 2020, prorrogado pelo Decreto Legislativo 566/2020 (BRASIL, 2021a). Desse modo, é notória a enorme proporção causada por este vírus. Nesse sentido, diversas medidas estão sendo tomadas pelos órgãos legiferantes, para o melhor enfrentamento desta problemática, tais quais, a aprovação da Lei 13.979/2020 (BRASIL, 2021b) que dispõe sobre as medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Diante de todas as ações tomadas pelo Estado brasileiro, tendo como objetivo a preservação da saúde e vida de toda a população, é necessária a discussão sobre a obrigatoriedade da vacinação contra covid-19 como requisito para a manutenção do vínculo empregatício, a partir da discussão da sobreposição do direito coletivo em relação à liberdade individual.

PROBLEMA DE PESQUISA:

Obrigatoriedade da vacinação para covid-19 dos empregados como condição para a manutenção do vínculo empregatício.

OBJETIVO:

Analisar de que forma a vacina de covid-19 pode ser exigida como requisito para a conservação do vínculo empregatício, verificando como a liberdade individual consegue influenciar na proteção do direito coletivo e o que a recusa da vacinação contra o coronavírus acarretará nessas relações.

METODOLOGIA:

A metodologia utilizada foi de revisão bibliográfica, com o intuito de analisar de que forma se pode vincular a obrigatoriedade da vacina para covid-19 à manutenção do vínculo

empregatício. Para além disso, empregou-se uma abordagem teórico-normativa em que foi observado, por meio dos dispositivos legais, de que forma essas exigências se aplicam nessas relações e quais serão as consequências diante da recusa de um empregado em se vacinar contra a covid-19.

RESULTADOS ALCANÇADOS:

Em primeira instância, é necessário se pontuar a situação árdua pela qual o mundo está passando diante do cenário pandêmico presente em que foi ressaltado a importância do espírito de empatia para a conservação da vida e saúde de todos. Isso posto, é importante se analisar como a liberdade individual consegue influenciar na proteção do direito coletivo e como a obrigatoriedade da vacinação para covid-19 pode garantir a manutenção das relações empregatícias. De acordo com o art. 8º da CLT (BRASIL, 2021c) que dispõe: [...] “nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”, e com o posicionamento do ministro Luís Roberto Barroso, relator do ARE 1267879, que destacou, “embora a Constituição Federal proteja o direito de cada cidadão de manter suas convicções filosóficas, religiosas, morais e existenciais, os direitos da sociedade devem prevalecer sobre os direitos individuais” (STF, 2021). É notório que, quando se trata da conservação da vida, pode-se falar em prevalência dos interesses coletivos sobre os individuais. Diante disso, o art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal, em que está previsto que, para a melhoria da condição social dos trabalhadores e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, o empregador, deve proporcionar normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 2021d) e também a decisão do STF com base na Lei nº 13.979/2020, art. 3º, alínea “d” que dispõe a obrigatoriedade da vacinação aos cidadãos em geral (CAIRO JUNIOR, 2021). Nesse diapasão, é possível notar que, quando se tem a exigibilidade da vacina para covid-19, é uma forma de preservação das relações de emprego e de um ambiente salubre em que o direito coletivo à vida e à saúde estejam resguardados. Em contrapartida, o empregado que se recusar tomar a vacina contra covid-19, de forma injustificada, poderá ter consequências, inclusive uma demissão por justa causa, mas antes disso, deverá ser analisado outras possibilidades e esclarecimentos aos empregados, assim como está previsto no Guia Técnico sobre vacinação, produzido pelo Ministério Público do Trabalho (PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO, 2021; CONSULTOR JURÍDICO, 2021).

Desse modo, tendo como base constitucional a proteção do coletivo em sobreposição ao individual, as decisões e medidas tomadas/indicadas pelo STF e MPT, ao fato de que o empregador deve manter o ambiente de trabalho como um local em que se tenha segurança e o cumprimento das normas de saúde para que doenças ocupacionais como a covid-19 não sejam adquiridas e prejudiquem a todos que fazem parte de uma equipe (NELSON, 2021), não há o que se discutir a respeito da obrigatoriedade da vacina contra o coronavírus, visto que, uma vez que se tenha a vacinação em massa, os empregados terão menores riscos de

contágio (LEITE, 2021) e um ambiente de trabalho adequado para que se tenha a manutenção do vínculo empregatício.

Palavras-chave: Direitos individuais e coletivos, Vacinação covid-19, Relações empregatícias

Referências

BBC NEWS BRASIL. Coronavírus: OMS declara pandemia. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51842518>. Acesso em: 01 abr. 2021.

BRASIL. Decreto legislativo nº 566/2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267693>. Acesso em: 01 abr. 2021a.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm#view. Acesso em: 01 abr. 2021b.

BRASIL. Art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 abr. 2021c.

BRASIL. Art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp. Acesso em: 01 abr. 2021d.

CAIRO JUNIOR, JOSÉ. Obrigatoriedade da vacina contra o covid-19 na relação de emprego. Disponível em:

<https://direitodotrabalhodigital.com.br/obrigatoriedade-da-vacina-contr-o-covid-19-na-relacao-de-emprego/>. Acesso em: 01 abr. 2021.

CONSULTOR JURÍDICO. Recusa à vacina pode gerar dispensa por justa causa, orienta MPT. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2021-fev-09/recusa-vacina-gerar-dispensa-justa-causa-orienta-mpt>. Acesso em 01 abr. 2021.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. Para MPT, vacinação contra covid-19 é direito-dever de empregadores e empregados. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/p>

ara-mpt-vacinacao-contr-a-covid-19-e-direito-dever-de-empregadores-e-empregados. Acesso em 01 abr. 2021.

LEITE, J. A vacina e a relação de emprego: sobre a exigência de vacinação contra a Covid-19. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-08/jorge-leite-vacina-relacao-emprego>. Acesso em 01 abr. 2021.

NELSON, R. Relação empregatícia e um possível problema diante da vacina do covid-19 no Brasil. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_1287_1313.pdf. Acesso em 31 mar. 2021.

STF. Plenário decide que vacinação compulsória contra covid-19 é constitucional. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 01 abr. 2021.