XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ILTON GARCIA DA COSTA

CARINA DEOLINDA DA SILVA LOPES

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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 Naspolini - 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 meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Carina Deolinda Da Silva Lopes; Eloy Pereira Lemos Junior; Ilton Garcia Da Costa.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-649-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o XXIX Congresso Nacional do Conpedi Balneário Camboriú - SC, realizado entre os dias 07, 08 de 09 de dezembro de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Carina Deolinda da Silva Lopes

Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Ilton Garcia da Costa

UENP Universidade Estadual do Norte do Paraná

A (IM)POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA PARA A DISPENSA DO EMPREGADO QUE OPTA POR NÃO RECEBER A VACINA CONTRA A COVID-19: ANÁLISE NA TEORIA DA JUSTIÇA DE JOHN RAWLS

(IM)POSSIBILITY OF APPLYING THE JUST CAUSE FOR THE DISMISSAL OF THE EMPLOYEE WHO CHOOSE NOT TO RECEIVE THE VACCINE AGAINST COVID-19: ANALYSIS IN THE THEORY OF JUSTICE BY JOHN RAWLS

Karyn Cristine Bottega Bolsi [1]

Resumo

O presente artigo tem como tema analisar a (im)possibilidade de aplicação da justa causa para a dispensa do empregado que opta por não receber a vacina contra a COVID-19, com base na obra "Uma Teoria da Justiça", de John Rawls. O tema é relevante pela evidente transformação da sociedade em face da pandemia, cuja problematização gira em torna da discussão acerca da possibilidade de restringir as liberdades individuais se sobrepondo a saúde coletiva. O objetivo geral é verificar a (im)possibilidade de aplicação da justa causa para a dispensa do empregado que se recusa a vacinar-se contra a COVID-19 baseando-se na teoria da justiça de John Rawls. Os objetivos específicos são: realizar um breve histórico da pandemia, verificar as decisões judiciais tratando sobre os casos específicos e analisar se a teoria da justiça de John Rawls pode auxiliar nessa compreensão. O trabalho estruturou-se em três partes: breve histórico da pandemia, a dispensa por justa causa e decisões judiciais e a aplicação da teoria de John Rawls para essa modalidade de dispensa. Para a realização da pesquisa utilizou-se o método de abordagem indutivo e técnica de pesquisa bibliográfica. Como hipótese provável é o fato de que Rawls entende que o dever moral do indivíduo para com sua comunidade supera os direitos individuais, sendo necessária uma cooperação entre os cidadãos, cujas vantagens mútuas superam os interesses individuais, mesmo que esses mesmos indivíduos possuam falhas morais e sinais de egoísmo. Sendo, neste sentido, válida a dispensa de empregado que opta em não se imunizar.

Palavras-chave: Justa causa, Covid-19, Vacina, Teoria da justiça, John rawls

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze the (im)possibility of applying just cause for the dismissal of the employee who chooses not to receive the vaccine against COVID-19, based on the work "A Theory of Justice", by John Rawls. The theme is relevant due to the evident transformation of society in the face of the pandemic, whose problematization revolves around the discussion about the possibility of restricting individual freedoms overlapping collective health. The general objective is to verify the (im)possibility of applying just cause for the dismissal of the employee who refuses to be vaccinated against COVID-19 based on John Rawls' theory of

[1] Mestranda em Direitos Fundamentais pela Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade do Oeste de Santa. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Professora e Advogada. Bolsista UNIEDU /FUMDES. E-mail: karyn@bbv.adv.br

justice. The specific objectives are: to carry out a brief history of the pandemic, verify the judicial decisions dealing with specific cases and analyze whether John Rawls' theory of justice can help in this understanding. The work was structured in three parts: a brief history of the pandemic, the dismissal for just cause and judicial decisions and the application of John Rawls' theory for this type of dismissal. To carry out the research, the inductive approach method and the bibliographic research technique were used. As a probable hypothesis is the fact that Rawls understands that the moral duty of the individual to his community exceeds individual rights, requiring cooperation between citizens, whose mutual advantages exceed individual interests, even if these same individuals have moral flaws and signs of selfishness. In this sense, the dismissal of an employee who chooses not to be immunized is valid.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Just cause, Covid-19, Vaccine, Theory of justice, John rawls

INTRODUÇÃO

Desde 2019, a humanidade tem convivido com a pandemia do novo coronavírus (SARS-COV-2). Situação extrema, cujos comportamentos passaram a ser definidos pelo Estado ante a complexidade da causa. Foi necessário rever deveres e direitos e reanalisar o papel de cada indivíduo dentro da sociedade.

Destaca-se que, muito embora já se vislumbre o fim da pandemia, novas discussões surgiram no decorrer da mesma e ainda perduram, cuja análise determinante é a possibilidade de restringir as liberdades individuais ao preço de uma dimensão cooperativa maior: o direito à vida e a saúde coletiva.

Por sua vez, "Uma Teoria da Justiça", de John Rawls, obra que será abordada neste artigo, é um livro de ética e filosofia política, considerada uma das obras de teoria política mais importantes do século XX. Embora tenha sido publicada em 1971, seus conceitos de justiça podem ser fielmente aplicados nas discussões atuais.

Além de diversas outras questões, Rawls trata no capítulo I do papel da justiça, o objeto da justiça, a ideia principal da teoria da justiça e a posição original e sua justificativa e os princípios, além de dedicar o capítulo IV ao dever e obrigação.

Tais pontos serão objeto de estudo, cuja análise terá como base a atual discussão acerca da possibilidade de dispensa por justa causa de empregado que se recusa a imunizar-se contra o novo coronavírus (SARS-COV-2).

Em vista disso será analisada a legislação e a jurisprudência atual e levando em consideração a concepção de justiça de Rawls será verificado se a sua teoria pode servir de parâmetro para a interpretação do tema proposto.

Portanto, a pesquisa pretenderá responder se, diante de uma pandemia que tirou inúmeras vidas no país e no mundo e embora existam direitos fundamentais que assegurem a individualidade, há possibilidade dos mesmos se sobreporem ao interesse coletivo. A teoria de justiça de John Rawls pode auxiliar nessa compreensão?

Importante ressaltar que a resposta a essa questão impacta consideravelmente nas relações de emprego, especialmente no que tange ao poder disciplinar do empregador, o qual consiste na prerrogativa da qual o empregador pode impor sanções disciplinares aos seus empregados diante da prática de atos faltosos, e que no caso em comento, trata da mais grave punição, ou seja, na dispensa por justa causa.

Como hipótese provável é o fato de que Rawls entende que o dever moral do indivíduo para com sua comunidade supera os direitos individuais, sendo necessária uma cooperação

entre os cidadãos, cujas vantagens mútuas superam os interesses individuais, mesmo que esses mesmos indivíduos possuam falhas morais e sinais de egoísmo. Sendo, neste sentido, válida a dispensa de empregado que opta em não se imunizar.

Para a realização da pesquisa e elaboração do presente artigo, foi utilizado o método de abordagem indutivo, aplicando a técnica de pesquisa bibliográfica, a partir de revisão doutrinária, busca em artigos científicos, bem como, a análise sobre a legislação e jurisprudência brasileira.

2 A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS (SARS-COV-2)

A COVID-19, causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, é uma infecção respiratória aguda grave, de alta taxa de transmissão e distribuição a nível global. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) teve conhecimento da doença em 31 de dezembro de 2019, quando ocorreram vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China (BARRETO; ROCHA, 2020).

Em 13 de fevereiro, nos EUA, o Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC) noticiou a possibilidade de transmissão assintomática da doença. O primeiro caso da África, no Egito, era confirmado em 14 de fevereiro. Já no dia 15 do mesmo mês, Tedros Adhanom, diretor-geral da OMS, pediu que os governantes mundiais organizassem seus sistemas de saúde, tendo em vista que a direção do vírus era impossível prever (SÁ, 2020).

Em março de 2020, a OMS elevou o estado da contaminação à pandemia[1] de COVID-19 (ONU, 2021) e atualmente o mundo ultrapassa seis milhões de mortes ocasionadas pela doença .

Em dezembro de 2020, o Reino Unido "iniciou a vacinação de sua população, com uma vacina inédita a base de RNA mensageiro (mRNA), a BNT162b2, a primeira vacina aprovada para uso emergencial com esta tecnologia" (DIAS, 2020).

Em 2020, portanto, foi o ano em que a COVID-19 expôs a fragilidade do mundo globalizado, trazendo diversos desafios aos Estados e ao Direito. Neste sentido:

> No decorrer da história, muitos momentos foram cruciais para a adaptação do Direito como um mecanismo de regulação social. No seio da industrialização, por exemplo, deu-se o surgimento de um novo modelo de sociedade, impondo ao Direito a difícil tarefa de regular as atividades de risco, uma vez que seus impactos e danos não mais

[1] "A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o Covid-19, causado pelo novo coronavírus, já é uma pandemia**.** Segundo a Organização, **p**andemia é a disseminação mundial de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia**,** surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa." (Schueler, 2021)

> assumiam a definição e a clareza de antigamente. Hoje, os danos causados aos seres humanos apresentam características multifacetárias, posto que os riscos que a causam fogem da sua percepção, como a composição nociva dos químicos nos alimentos que se consome ou no ar que se respira, dificultando/impossibilitando a responsabilização direta dos responsáveis, ou então, a compensação dos afetados.Nos dias atuais, novamente o Direito se vê perante um novo desafio: a pandemia causada pelo Coronavírus (COVID-19) ao redor do mundo (STÜRMER; FILTER; BELLO, p. 84, 2020).

Quer seja pela crise na saúde mundial, pelos efeitos econômicos a nível global ou pelas inúmeras mortes contabilizadas, a luta pela vida se tornou o cerne da sociedade.

Diversas discussões foram surgindo a respeito da eficácia da vacinação, da recusa à vacina e do ponto de vista jurídico e filosófico. Discute-se ainda se os direitos fundamentais que asseguram a individualidade, podem se sobrepor ao interesse coletivo.

Esse inimigo invisível fez com que o Estado Democrático de Direito brasileiro tivesse que enfrentar grandes embates, dentre eles e na seara trabalhista, as problemáticas decorrentes da relação de emprego, em especial na possibilidade da dispensa por justa causa daqueles que se negam a receber a vacina contra a COVID-19, o qual passa-se a expor.

2.1 A DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO QUE OPTA EM NÃO RECEBER A VACINA CONTRA O NOVO CORONAVÍRUS (SARS-COV-2)

A dispensa por justa causa decorre de violação dos deveres do empregado, o qual tem como pressuposto o rompimento da confiança na relação de emprego.

Suas causas estão previstas no rol taxativo do artigo 482 da CLT (CLT, 1943) e devem ser observadas criteriosamente pelo empregador. Não o fazendo, poderá ser acionado na Justiça do Trabalho e ser obrigado a reverter a dispensa, assim como pagar as verbas decorrentes da extinção do contrato de trabalho sem justa causa.

A justa causa, portanto, constitui a falta mais grave quanto se trata em punição do empregado durante o vínculo empregatício.

Atualmente, em virtude da COVID-19, a discussão acerca da referida dispensa norteia a possibilidade de sua aplicação para o caso de empregado que opta em não receber a vacina.

A primeira discussão judicial sobre o tema foi iniciada em 09 de fevereiro de 2021, nos autos nº 1000122-24.2021.5.02.0472 que tramitou no Tribunal Regional da 2ª Região. No caso, uma auxiliar de limpeza que trabalhava em hospital, na linha de frente ao combate da COVID-19 pretendia a reversão da justa causa por ter sido dispensada pelo fato de ter se recusado a tomar a vacina da COVID-19. Causa esta capitulada como "ato de indisciplina e insubordinação" (artigo 482, alínea "h" da CLT) (SÃO PAULO, 2021).

Nas decisões, tanto de primeiro, como de segundo grau, foram analisados diversos pontos relevantes.

Levou-se em consideração o fato de ser público e notório que a Organização Mundial de Saúde confirma ser necessária, além de outras medidas concomitantes, a vacinação em massa da população, cujo imunizante foi aprovado pela ANVISA, além de tais medidas serem adotadas por diversos países tendo êxito e diminuição do número de contágios (SÃO PAULO, 2021).

Sobretudo, evidenciou-se que em 07/02/2020 foi publicada a Lei nº 13.979/2020, que "dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019" (BRASIL, 2020) e que no seu artigo 3º, inciso III, prevê a possibilidade de realização compulsória de vacinação (SÃO PAULO, 2021).

Além disso, verificou-se que o Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADIs 6586 e 6587 e do ARE 1.267.897 (STF, 2021) firmou entendimento de que a vacinação compulsória não ofende a Constituição, não podendo, todavia, se entender por vacinação forçada, exigindo o consentimento do usuário, podendo ser implementada por meio de medidas indiretas (LIMA, 2021, p. 10)

Por fim, foi levado em consideração que o Ministério Público do Trabalho publicou em janeiro de 2021 o "Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da COVID-19", cuja conclusão é de que caso o trabalhador se recuse injustificadamente a ser vacinado, mesmo após ampla informação, haverá a possibilidade de poderá configurar falta grave, com a dispensa por justa causa (SÃO PAULO, 2021).

Tanto a sentença, quanto a decisão de segundo grau, esta proferida em 29 de junho de 2021, julgaram totalmente improcedentes as pretensões da reclamante[2].

Posteriormente a esta, outras situações passaram a surgir no Brasil discutindo a validade das dispensas por justa causa pelos mesmos fatos.

[2] Após a apresentação de recurso de revista e agravo de instrumento ao TST, assim se decidiu: "De fato, o Recurso de Revista não atende aos requisitos previstos no art. 896-A, § 1.º, da CLT, na medida em que não se justifica a atuação desta Corte Superior, pois a matéria articulada, não é nova no TST, logo não está apta a exigir fixação de tese jurídica e uniformização de jurisprudência (transcendência jurídica). Tal matéria também não fora decidida em confronto com a jurisprudência sumulada do TST ou do STF, ao contrário, trata-se de decisão regional fundamentada no conjunto fático-probatório dos autos, incabível de revolvimento nos termos da Súmula n.º 126 do TST (transcendência política); tampouco se pode considerar elevados os valores objeto da controvérsia do recurso (transcendência econômica) ou falar em transcendência social, visto que inexiste afronta a direito social assegurado constitucionalmente. Portanto, o tema trazido à discussão não ultrapassa os interesses subjetivos do processo, desnudando a falta de transcendência. Pelo exposto, nego seguimento ao Agravo de Instrumento. " (BRASIL, 2021). Em 08/02/2022 o processo transitou em julgado.

O Tribunal Regional da 2ª Região também analisou o caso de uma cozinheira que foi dispensada por justa causa por não utilizar corretamente as máscaras de proteção à disseminação do coronavírus, bem como por recusar-se à vacinação (autos 1000285-84.2021.5.02.0025).

A decisão frisou, que, "não obstante o mundo e o país passem por um momento estarrecedor com a pandemia de COVID-19, mais estarrecedora é a postura adotada por aqueles que se recusam a entender a gravidade da situação para a coletividade". Utiliza ainda dos pensamentos de dos ingleses Thomas Morus e John Donne que advertiam, já no século XVI, "que o ser humano é um ser social, dependendo das interações com seus semelhantes para sobreviver" (SÃO PAULO, 2022).

O acórdão ainda ressalta que é evidente que um trabalhador que se nega à vacinação, coloca em flagrante risco toda a coletividade seja pelo risco para os demais colegas de trabalho ou pelo risco ao público com o qual tem contato (SÃO PAULO, 2022).

Outro Tribunal a se manifestar, foi o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região no processo 0000168-79.2021.5.11.0019, que considerou a negativa em tomar a vacina contra a Covid-19 um ato gravíssimo, tendo em vista que o Reclamante colocou em risco não apenas a sua saúde e vida, mas a de seus colegas de trabalho e de toda a comunidade onde convive, já que o vírus da COVID-19 é altamente contagioso e somente a vacina, em conjuntos com as medidas protetivas indicadas pela Organização Mundial de Saúde seriam suficientes para combater a pandemia (AMAZONAS, 2022).

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, nos autos 0000105-10.2022.5.23.0076, também concluiu ser legítima a dispensa por justa causa na hipótese de recusa vacinal imotivada do empregado.

Ao analisar o caso, manteve a decisão de primeiro grau e destacou que o magistrado se baseou na obrigatoriedade da imunização prevista na Lei 6.259/1975 (arts. 3º e 5º) e no Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a COVID-19, apontando pela necessidade de vacinação de 70% ou mais da população para eliminação da doença. Afirmou ainda que há prevalência do interesse da coletividade sobre o interesse privado, sendo obrigação patronal propiciar um meio ambiente laboral seguro e sadio para os seus trabalhadores (MATO GROSSO, 2022).

Na Câmara dos Deputados, ao contrário das decisões acima citadas, tramita o Projeto de Lei 149/2021[3], de autoria da Deputada Carla Zambelli, que veda a caracterização de justa

[3] Atualmente o projeto encontra-se Aguardando Parecer do Relator na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF).

causa para a dispensa do empregado que opta por não receber a vacina contra o novo coronavírus e caracteriza como discriminatória a dispensa sem justa causa, que comprovadamente tenha como motivação a recusa do empregado à imunização contra a covid-19 (BRASIL, 2021).

É importante frisar que a importância da vacinação contra qualquer doença não é assunto novo. Na década de 1970, o vírus da varíola foi derrotado devido ao fato de que toda a humanidade se vacinou. Caso um só país optasse por não aplicar a vacina na sua população, o perigo poderia voltar a se alastrar por toda a humanidade, pois se o vírus da varíola existisse e evoluísse em qualquer outro lugar, a sua propagação não seria contida (HARARI, 2020).

Todas as decisões citadas são importantes para a discussão acerca do assunto, considerando-se ainda que existe lei que aborda tema, mesmo que não especificamente, cuja controvérsia encontra respaldo em decisões do STF.

Assim, considerando as ocorrências judiciais de aplicação da justa causa no caso do empregado que opta em não se vacinar contra a COVID-19, o tópico posterior passará a tratar sobre a obra "Uma Teoria da Justiça de John Rawls" e o que a mesma poderá auxiliar na interpretação desses casos.

3 A TEORIA DA JUSTIÇA DE JOHN RAWLS

Para Rawls (2000, p. 3-4;7) a justiça é considerada a primeira virtude das instituições sociais e possui caráter indisponível. Seu objeto primário é a "maneira pela qual as instituições sociais mais importantes distribuem direitos e deveres fundamentais e determinam a divisão das vantagens provenientes da cooperação social".

Dentre as instituições sociais mais importantes estaria a proteção da liberdade do pensamento e de consciência, a família monogâmica, os mercados competitivos e a propriedade particular no âmbito dos meios de produção (RAWLS, 2000, p.8).

E seria dentro dessas instituições que são definidos os direitos e deveres das pessoas, influenciando nos projetos de vida. Consequentemente, os homens nascidos em condições diferentes teriam expectativas de vida diferentes, as quais não poderiam ser justificadas pelas noções de mérito e valor (RAWLS, 2000, p.8).

Dois princípios de justiça são destacados por Rawls. O primeiro chamado o princípio da igual liberdade e o segundo, subdividido em dois subprincípios: da diferença e de igualdade de oportunidades. O primeiro valoriza as liberdades individuais, com igualdades para todos e como fundamento no princípio da universalidade dos direitos fundamentais. Como exemplo

tem-se a liberdade de pensamento e consciência, a liberdade de palavra, a liberdade política, entre outras (LIMA, 2020, p. 235).

O princípio da diferença supõe que "as desigualdades na distribuição da renda são injustas quando não beneficia todos, principalmente os mais desfavorecidos". A ideia é a de que se deveria promover a distribuição igual da riqueza, com exceção de que as desigualdades econômicas e sociais pudessem gerar maior benefício para os menos favorecidos (LIMA, 2020, p. 236).

No que tange a oportunidade justa, Rawls estabelece que um sistema será justo se todos tiverem iguais oportunidades, principalmente os que estejam em condições menos favoráveis na sociedade. Exemplo do sistema de cotas nas universidades e nos cargos públicos (LIMA, 2020, p. 237).

Por sua vez, os princípios da justiça social ou justiça como equidade, termo que passa a utilizar e bastante comentado durante a obra, seriam os que fornecem um modo de atribuir direitos e deveres nessas instituições básicas da sociedade definindo a distribuição dos encargos da cooperação social. E em caso de ocorrer desigualdades, tais princípios devem ser aplicados em primeiro lugar aos que dependem das oportunidades econômicas e condições sociais que existem nos diversos setores da sociedade (RAWLS, 2000, p.12-13).

Todavia, para que esses princípios tenham aplicabilidade, os mesmos devem ser escolhidos sob um "véu de ignorância". Isso quer dizer, que ninguém pode conhecer seu lugar na sociedade, sua inteligência, força, suas concepções do bem. E como todos estão em uma situação semelhante ninguém poderia se beneficiar. Seria, portanto, o resultado de um ajuste equitativo, não tendo as pessoas interesses no interesse das outras (RAWLS, 2000, p. 13-14).

Assim, sob o "véu de ignorância" as partes desconhecem "a raça e o grupo étnico, o sexo, ou outros dons naturais como a força e a inteligência das pessoas" (SOARES, 2014, p. 240).

Por conseguinte, destaca na obra a importância do "véu da ignorância", pois para Rawls, as partes na posição original são iguais e todas têm os mesmos direitos no processo de escolha dos princípios, cada homem tem a capacidade necessária de entender quais princípios sejam adotados e agir de acordo com eles (RAWLS, 2000, p. 13).

A sociedade, neste sentido, deve ser bem ordenada e regulada por uma concepção pública de justiça quando todos aceitam e sabem sobre os mesmos princípios de justiça; as instituições sociais devem satisfazer esses princípios. Ocorre que, as sociedades concretas raramente são ordenadas nesse sentido, pois o que é justo e injusto gera disputa. Há discordância

entre quais princípios deveriam definir os termos básicos de sua associação, havendo concepções de justiça diversas (RAWLS, 2000, p. 5).

Um certo consenso, todavia não é o único requisito para uma comunidade humana viável. Outros problemas surgem como: coordenação, eficiência e estabilidade. Os planos devem se encaixar e a execução dos mesmos deve levar a fins coerentes com a justiça. Na ausência de consenso sobre o que é justo e o que não é, os benefícios mútuos ficam mais difíceis de serem garantidos (RAWLS, 2000, p. 6-7).

Rawls também considera que não é somente as leis, as instituições e os sistemas sociais que podem ser justos ou injustos, mas também decisões, julgamentos e imputações, assim com as atitudes das pessoas (RAWLS, 2000, p. 7).

Tudo isso, para ele deve ser observado dentro de uma estrutura básica da sociedade, que consiste em um conjunto de instituições e também de práticas sociais que irão influenciar a forma como serão nossas vidas, sem observar qualquer esforço individual. Essa estrutura assegura que as pessoas definam social e politicamente a vida em comum (WERLE, 2014, p. 19).

A estrutura básica da sociedade, neste sentido, deve estar organizada de forma com que as "pessoas possam realizar-se como membros normais e plenamente cooperativos da sociedade. Uma vez que se adote a estrutura básica como objeto primeiro da justiça, a capacidade para a cooperação social com base no respeito mútuo é vista como fundamental" (WERLE, 2014, p. 12).

Também menciona que o sentido que Aristóteles atribui à justiça, é de evitar a *pleonexia,* que ninguém tire vantagem de algo que não lhe pertence (propriedade, cargo) ou se recuse a dar ao outro o que lhe é devido (pagamento de uma dívida), o que resulta em síntese: dar a cada um o que é seu (RAWLS, 2000, p. 11).

Mais adiante, ressalta Rawls que o princípio da utilidade não deveria ser reconhecido, por ser incompatível com a vantagem mútua. Deve ser observada a igualdade na atribuição de direitos e deveres básicos. Em caso de haver desigualdades de riquezas, essas somente são justas desde que os demais sejam compensados. Não é justo, nesse sentido, que alguns tenham menos para os outros prosperarem (RAWLS, 2000, p. 15-16).

Logo, como decidir qual a interpretação mais adequada? Rawls, afirma que os princípios da justiça devem ser escolhidos em condições determinadas. Exemplifica dizendo: se um homem soubesse que era rico, iria defender que os impostos em favor do bem estar social é injusto; se soubesse que era pobre, a defesa era contrária (RAWLS, 2000, p. 20-21).

Afirma que os princípios da justiça foram aceitos, porque “foram aceitos consensualmente numa situação inicial de igualdade” (RAWLS, 2000, p. 24).

No capítulo pertinente ao “Dever e obrigação” Rawls também traz pontos importantes, os quais são de suma importância na análise do tema ora discutido.

Parte-se, portanto, do fato de que os indivíduos, assim como as instituições, tenham aceitado os dois princípios de justiça e devem agir de acordo com eles, embora, do ponto de vista egoísta, as pessoas podem sentir vontade de deixar de fazer a sua parte (RAWLS, 2000, p. 370).

O egoísmo, por sua vez, conduziria a uma instabilidade nas relações, já que muitos podem sentir-se tentados em deixar de contribuir para o bem comum, por suspeitarem que outros assim o fizessem. Posto isto, é que existe a necessidade de se manter a estabilidade das organizações (RAWLS, 2000, p. 372).

Tal estabilidade poderia ser atrelada ao dever do respeito mútuo, ou seja, sempre que os interesses dos outros possam ser afetados de maneira significativa por atos individuais, deve-se tentar estabelecer quais seriam efetivamente os objetivos e apresentar ponderações acerca dos limites determinantes dessa conduta sob o ponto de vista do outro, conduzindo a uma melhor concepção do justo (RAWLS, 2000, p. 372-374).

Favores e cortesias também se denotam importantes. Muito embora, considerando-se que na posição original não se está interessado nos interesses dos demais, dentro de um convívio social todos seriam beneficiados. Tais benefícios, apesar de em determinadas situações não serem do interesse geral, o proveito comum superaria qualquer benesse individual. Sobretudo, àquele que presta assistência ao outro, teria maiores ganhos do que aquele que precisa do auxílio. Tudo isso, portanto, favoreceria a qualidade de vida de todos (RAWLS, 2000, p. 374-375).

Outro fato relevante da obra é que somente é possível que uma pessoa se obrigue a realizar algum ato se estiver consciente, sem uso de força, sem informações sonegadas, em estado de delírio ou durante o sono. O meio precisa ser racional para que possa ser aceito, dentro da posição original (RAWLS, 2000, p. 383).

Evidencia-se ainda, que é necessário haver confiança no outro para que se amplie significativamente o alcance das vantagens mútuas. É um grande valor, a consciência pública de que se pode confiar uns nos outros, em especial nas circunstâncias difíceis. Silva (1998, p. 204) explica que “o valor primário não é medido pela ajuda em si, mas sim pelo sentido de confiança nas boas intenções dos outros e na consideração de que, se precisarmos, eles estarão disponíveis”.

No que tange ao tema da desobediência civil e de acordo com os dois princípios de justiça como equidade e dentro de um sistema político em grande parte justo, o dever natural da justiça e a obrigação de equidade obrigam todos a respeitar os resultados desse sistema, embora possam ser imperfeitos (LOWETT, 2013, p. 114).

Rawls ao tratar sobre isso no capítulo VI, acredita que a desobediência civil seja permitida e apropriada e a define como sendo "um ato político público, não violento, consciente e político contrário à lei, geralmente feito com o objetivo de provocar uma mudança na lei de políticas de um governo" (RAWLS, 2000, p. 404).

Trata-se, portanto, de uma problemática que se destaca por um conflito entre o dever em obedecer às leis que foram elaboradas pela maioria e o dever de oposição ao direito de defender as liberdades pessoais e à injustiça (TRAMONTINA; MOZETIC, 2013, p. 124).

Os questionamentos que surgem a respeito do tema, no entendimento de Tramontina e Mozetic (2013, p.124) são as questões como: "a) Quando se está obrigado a obedecer e quando não se está; b) a quem se deve obedecer e a quem se deve recorrer quando há motivos para desobedecer; c) que motivos podem ser alegados para desobedecer; (...)."

Neste ponto, a obra frisa uma premissa importante, o fato do dever moral do indivíduo para com sua comunidade superar os direitos individuais, sendo necessária uma cooperação entre os cidadãos, cujas vantagens mútuas superam os interesses individuais, mesmo que esses mesmos indivíduos possuam falhas morais e sinais de egoísmo.

Este fato é relevante, pois para Rawls, os cidadãos estão envolvidos na cooperação social, os quais escolhem em pertencer a uma comunidade moral e isso representa compreender que as pessoas são livres e iguais do ponto de vista normativo, e possuem duas faculdades morais. A primeira de ter um senso de justiça, ou seja, na capacidade de compreender e aplicar os princípios de justiça que determinam a equidade entre as pessoas e agir a partir deles. A segunda, de ter uma concepção de bem, isto é, na capacidade de buscar uma concepção de bem de modo racional (SILVEIRA, 2007).

Rawls pretende, todavia, evitar a discussão ao afirmar que a desobediência civil poderia ocasionar uma anarquia generalizada. Poderia ser sustentado, no entanto, que aceitar as ações dos desobedientes seria um meio de criar condições de desrespeito generalizado às leis, mesmo as que são justas. A decisão de obediência ou não à lei caberia ao cidadão (TRAMONTINA; MOZETIC, 2013, p. 128).

Portanto, embora Rawls tenha defendido que para a existência de uma sociedade justa deveria se respeitar a garantia das liberdades fundamentais para todos, bem como a igualdade

equitativa de oportunidades, a sociedade está mais marcada por um excessivo egoísmo humano e por um Estado omisso.

A obra, no entanto, não tem uma conclusão propriamente dita (LOVETT, 2013, p. 117), mas pode nos levar a analisar situações cotidianas através das suas concepções.

Neste sentido, após a análise dos principais pontos da obra, os quais interessavam a presente discussão, o próximo tópico passará a dispor sobre a sua aplicação nos casos específicos da dispensa por justa causa.

3.1 A APLICAÇAO DA TEORIA NA POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA

A dispensa por justa causa, como mencionado, é uma falta grave que rompe o vínculo empregatício, sendo altamente prejudicial ao empregado, seja no aspecto moral, e, sobretudo, no aspecto patrimonial (LEITE, 2018, p. 621).

A pandemia da COVID-19, por sua vez, tem acelerado discussões, além de criar debates a respeito de situações que jamais teriam se realizado se ela não tivesse surgido.

As crises, das mais diversas formas se tornaram evidentes.

Porém, hoje a humanidade luta contra uma crise específica: a crise de falta de confiança entre as pessoas (HARARI, 2020), a qual ficou evidenciada ainda mais com a presença da COVID-19.

Essa falta de confiança é demonstrada quando a humanidade duvida dos especialistas científicos, quando os cidadãos desconfiam das autoridades, e os países não confiam uns nos outros. Tal situação é manifestada ante a existência de políticos irresponsáveis que deliberadamente descreem da ciência e da cooperação internacional e sem que se tenha um líder mundial capaz de organizar uma resposta global coordenada (HARARI, 2020).

A confiança é um valor importante para Rawls. O fato de uma pessoa poder confiar em outra, principalmente nas circunstâncias difíceis, como as quais se vive atualmente, são fundamentais para a construção de uma sociedade justa.

São relevantes as seguintes considerações:

> Sem confiança e solidariedade mundial não poderemos deter a epidemia de coronavírus, e certamente veremos mais epidemias deste tipo no futuro. Mas cada crise representa também uma oportunidade. Confiemos em que a atual ajude a humanidade a ver o grave perigo que a desunião causa.
> (...)
> Neste momento de crise, a batalha crucial está sendo travada dentro da própria humanidade. Se a epidemia criar mais desunião e desconfiança entre os seres humanos, o vírus terá obtido sua maior vitória (HARARI, 2020).

Por consequência, a falta de confiança gera inúmeras repercussões no modo de vida das pessoas, tanto na esfera privada quanto na coletiva, e dentre elas, a questão em torno da opção pessoal em não se vacinar contra o novo coronavírus poder ser justa causa para a dispensa do empregado.

Sendo assim, considerando que a vacina é o meio mais eficaz para alcançar a erradicação do vírus e como estamos diante de uma pandemia, recusar-se a vacinação do ponto de vista da Teoria da Justiça de Rawls, pode ser considerada com um ato reprovável e egoísta ou torna-se plenamente aceitável? Por conseguinte, pode haver a mesma avaliação para a extinção do contrato de trabalho?

Como já citado anteriormente, Rawls define a justiça como a primeira virtude das instituições sociais, dotada de indisponibilidade, cujo objeto é a forma como os direitos e deveres fundamentais passam a ser distribuídos, determinando assim, quais são as vantagens decorrente da cooperação social.

Cooperar significa ajudar, auxiliar, colaborar; trabalhar em comum (FERREIRA, 1999). Portanto, a cooperação entre os cidadãos é de suma importância para que se tenha uma sociedade justa.

Na atual pandemia, o que se vê é cada vez mais a necessidade do sistema de cooperação defendido por Rawls, seja cumprindo o distanciamento social, seja mantendo os cuidados primordiais para a não disseminação do vírus, seja vacinando-se. E em sendo assim, atitudes concomitantes são essenciais para que a humanidade minimize as consequências da doença.

A cooperação humana é possível e necessária, a qual tem por consequência, o respeito mútuo fundamental, pilares importantes de “Uma Teoria de Justiça”.

Embora Rawls também mencione quando trata do princípio da igual liberdade, a necessidade da valorização das liberdades individuais, as partes se consideradas na posição original e sob o véu da ignorância, tendo os mesmos direitos no processo de escolha dos princípios e a capacidade de entender e agir de acordo com eles, não deverão agir pautadas na individualidade.

Malgrado Rawls mencione que as sociedades são raramente ordenadas, tenho em vista haver concepções diversas de justiça e pela discordância entre quais princípios deveriam definir os termos básicos de sua associação, ressalta que a ausência de consenso quanto ao que é justo faz com que os benefícios mútuos fiquem mais difíceis de alcançar.

E é justamente isso que ocorre quando alguém se nega a vacinar-se contra a COVID-19, ou até mesmo a qualquer doença infecto-contagiosa, pois em que pese haver o respeito a individualidade, bem maior está sendo discutido, que é a saúde coletiva.

Neste sentido, a situação ora exposta, pode ser considerada injusta, tendo em vista que no entendimento de Rawls nas atitudes das pessoas também se evidenciam arbitrariedades.

Evidentemente que as pessoas podem sentir vontade de deixar de fazer a sua parte (não se vacinar), agindo de forma egoísta, mas a partir do momento em que essa vontade se transformar em ato, as relações individuais e coletivas (incluindo as relações de trabalho) se tornam instáveis e por consequência podem afetar significativamente a vida de outras pessoas.

Portanto, conforme se analisa na obra de Rawls, o respeito mútuo, a prestação de assistência ao outro, leva a conclusão de que proveito comum supera qualquer vantagem individual, do ponto de vista que favoreceria a qualidade de vida de toda a humanidade.

Se deve entender, portanto, pela possibilidade de dispensa por justa causa para o caso de recusa a vacinação, caso contrário se estaria confirmando as ações dos "desobedientes" e as validando.

É o caso em que o Estado, em situações excepcionais como esta, deve "proteger as pessoas mesmo contra a sua vontade (dignidade como valor comunitário)" (LIMA, 2021, p. 9), cuja aplicação também se dará na justificativa para extinção do contrato de trabalho.

Lima (2021, p. 12) defende:

> A obrigatoriedade da vacina, resguardado o direito de recusa acompanhado de sanções indiretas, é um exemplo em que se justifica o paternalismo estatal sobre a vontade individual, evitando a contaminação da população por doenças que podem ser eficazmente evitadas pela imunização adequada. Trata-se de uma manifestação do direito da saúde pública, apresentando-se peremptoriamente imbricado ao direito administrativo, porque se trata de disciplina normativa que se caracteriza pelo preenchimento dos princípios básicos da supremacia do interesse público sobre o particular e da indisponibilidade do interesse público.

É neste aspecto que, muito mais do que uma liberdade, em circunstâncias extremas sob as quais o mundo deparou-se, o dever moral do indivíduo para com sua comunidade supera os direitos individuais, e deve haver reconsideração sobre quais são os direitos e deveres.

O direito à vida e à saúde coletiva se sobrepõem aos interesses individuais, de modo que o empregado ao se imunizar contra a COVID-19 colaborará com a empresa e como a sociedade como um todo para garantir um ambiente de trabalho seguro.

CONCLUSÃO

Conforme mencionado, este artigo teve por objetivo analisar se a recusa do empregado em imunizar-se contra a doença da COVID-19 pode autorizar a dispensa por justa causa do mesmo e se, neste caso, existe a possibilidade dos interesses coletivos se sobreporem aos interesses individuais.

Para esta análise, traçou-se um paralelo sobre alguns aspectos da teoria da justiça de John Rawls e sua aplicabilidade na atual sociedade brasileira, para o tema proposto.

Conforme se pôde verificar, esse inimigo invisível fez com que o Estado Democrático de Direito brasileiro tivesse que enfrentar grandes embates, dos quais, na seara trabalhista, se frisou a (im)possibilidade da dispensa por justa causa daqueles que se negam a receber a vacina contra a COVID-19.

Atrelado a isso, no decorrer do artigo, foi apresentado o entendimento do STF que autoriza a vacinação compulsória (não forçada) e decisão dos Tribunais Regionais do Trabalho, que concluíram pela possibilidade de dispensa por justa causa dos empregados que se negaram a vacinar-se contra a COVID-19.

Verificou-se, portanto, que a teoria de Rawls adequa-se perfeitamente a discussão do tema cuja análise trata de debates acerca sobre direitos e deveres, interesses individuais e coletivos, autonomia, concepções de justiça, vantagens mútuas, dentre outros.

O ser humano tem dever moral para com sua comunidade superando os direitos individuais, principalmente quando se tratam de circunstâncias extremas, como as que se vivem atualmente. O egoísmo jamais pode preponderar em uma sociedade onde está em jogo milhares de vidas e a saúde da população mundial.

Logo, a análise do tema sob a ótica da teoria da justiça de John Rawls, alinhada com a interpretação de diversos fundamentos constitucionais, em especial a dignidade da pessoa humana, além do direito fundamental à saúde, e também nos termos da decisão do STF, aplicando-se analogicamente aos contratos de trabalho, permitem-se, portanto, a dispensa por justa causa do empregado que se recusa a imunização.

Neste sentido, a partir dos casos concretos analisados, pôde-se concluir que o direito à vida e à saúde coletiva podem ser sobrepor aos interesses individuais, de modo que o empregado ao se imunizar contra a COVID-19, além de colaborar com a empresa, com os demais colegas de trabalho, estará colaborando como a sociedade como um todo e garantindo que em casos extremos como este, o pensamento coletivo e o bem comum devem prevalecer.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS/RORAIMA. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Processo nº 0000168-79.2021.5.11.0019. Relator: Desembargador Ormy da Conceicao Dias Bentes. Amazonas/Roraima, 20 de dezembro de 2021. Disponível em: https://pje.trt11.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000168-79.2021.5.11.0019/2#9c35627. Acesso em 28 set. 2022

BARRETO, A. C. F.; ROCHA, D. S. COVID 19 e educação: resistências, desafios e (im)possibilidades. **Revista Encantar - Educação, Cultura e Sociedade**, v. 2, p. 01-11, 10 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.979/2020**, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em 30 jul. 2021.

BRASIL. **DECRETO-LEI nº 5.452, de 1º de maio de 1943**, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 29 jul. 2021.

BRASIL. **PROJETO DE LEI 149/2021**, veda a caracterização de justa causa para a dispensa do empregado que opta por não receber a vacina contra o novo coronavírus – SARS-CoV-2, causador da doença covid-19, bem como caracteriza como discriminatória a dispensa sem justa causa, que comprovadamente tenha como motivação a recusa do empregado à imunização contra a covid-19. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2268829. Acesso em 28 set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ARE 1267879. Relator: Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5909870. Acesso em 30 jul. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 6586, Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6033038. Acesso em 30 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº 1000122-24.2021.5.02.0472. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva, julgado em 29/11/2021. Disponível em: tst.jus.br/processos-do-tst. Acesso em 28 set. 20222.

DIAS, Luiz Carlos. **Momento Histórico:** Tem início a vacinação contra a Covid-19 pelo mundo. Disponível em: https://www.unicamp.br/unicamp/ju/artigos/luiz-carlos-dias/momento-historico-tem-inicio-vacinacao-contra-covid-19-pelo-mundo. Acesso em 29 jul. 2021.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI:** o dicionário da língua portuguesa. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

HARARI, YUVAL NOAH . **Na batalha contra o coronavírus, a humanidade carece de líderes**. Disponível em: https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-04-13/na-batalha-contra-o-coronavirus-a-humanidade-carece-de-lideres.html. Acesso em 04 ago. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2018. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610419/. Acesso em 05 ago. 2021.

LIMA, Marcelo Machado Costa. John Rawls e os princípios de justiça: algumas aproximações conceituais para o jurista contemporâneo. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro** nº 75, jan./mar. 2020.

LIMA, Jordão Horácio da Silva. A vacinação obrigatória na perspectiva do Supremo Tribunal Federal. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 233–247, 2021. DOI: 10.17566/ciads.v10i1.762. Disponível em: https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/762. Acesso em: 7 ago. 2021.

LOVETT, Frank. **Uma Teoria da Justiça, de John Rawls**. Grupo A, 2013. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848237/. Acesso em 4 ago. 2021.
MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O que é a Covid-19?** Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus. Acesso em 29 jul. 2021.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Processo nº 0000105-10.2022.5.23.0076. Relatora: Desembargadora Eliney Bezerra Velos. Mato Grosso, 16 de agosto de 2022. Disponível em https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000105-10.2022.5.23.0076/2#027a498. Acesso em 28 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Mortes por Covid-19 subiram 21% na última semana**. Disponível em: https://news.un.org/pt/story/2021/07/1758172. Acesso em: 29 jul. 2021.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

SÁ, Dominichi Miranda de. Especial Covid-19: **Os historiadores e a pandemia.** http://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html#_ftn3. Acesso em 29 jul. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000122-24.2021.5.02.0472 (RORSum). Relator: Desembargador Roberto Barros da Silva. São Paulo, 23 de julho de 2021. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000122-24.2021.5.02.0472/2. Acesso em 30 jul. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000285-84.2021.5.02.0025. Relator: Desembargador Roberto Vieira de Almeida Rezende. São Paulo, 29 de abril de 2022. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000285-84.2021.5.02.0025/2#7c8fb1e. Acesso em 28 set. 2022.

SILVA, Ricardo Perlingeiro Mendes da. **Teoria da Justiça de John Rawls.** Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/377/r138-16.pdf?sequence=4. Acesso em 04 ago. 2021.

SILVEIRA, Denis Coitinho. **Teoria da justiça de John Jawls: entre o liberalismo e o comunitarismo.** Disponível em: https://www.scielo.br/j/trans/a/jFZtQSxQDfnBCk7JTvZyfmH/?lang=pt#. Acesso em 10 out. 2022.

SOARES, Dilmanoel de Araujo. **Os Direitos Sociais e a Teoria da Justiça de John Rawls.** Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/203/ril_v51_n203_p237.pdf Acesso em 04 ago. 2021.

SCHUELER, Paulo. **O que é uma pandemia**. Disponível em: https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia. Acesso em 29 jul. 2021.

STÜRMER, Gilberto; FILTER, Pedro Agão Seabra; BELLO, Diego Sena. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade do empregador decorrente da Covid-19. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 213/2020, p. 83 - 109 | Set - Out / 2020 | DTR\2020\8793

TRAMONTINA, R.; MOZETIC, V. A concepção de desobediência civil em John Rawls. **Unoesc International Legal Seminar**, *[S. l.]*, p. 123–132, 2013. Disponível em: https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/uils/article/view/3964. Acesso em 4 ago. 2021.

WERLE, D. L. A estrutura básica como objeto da justiça: liberdades básicas e as bases sociais do autorrespeito. **Cadernos de Filosofia Alemã: Crítica e Modernidade**, *[S. l.]*, v. 19, n. 1, p. 63-83, 2014. DOI: 10.11606/issn.2318-9800.v19i1p63-83. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/filosofiaalema/article/view/85594. Acesso em 5 ago. 2021.