

INFORMATIVO JURÍDICO Nº 09

PODERÁ O TRABALHADOR QUE SE RECUSAR A TOMAR VACINA SER DEMITIDO POR JUSTA CAUSA?

Na esteira da decisão do Supremo Tribunal Federal no sentido de que o Estado pode determinar aos cidadãos que se submetam, compulsoriamente, à vacinação contra a Covid-19, podendo impor aos cidadãos que recusem a vacinação as medidas restritivas previstas em lei (multa, impedimento de frequentar determinados lugares, fazer matrícula em escola, etc.), nos deparamos com a questão relacionada ao conflito entre o dever do empregador em zelar pelo local de trabalho como um ambiente seguro e saudável e a liberdade individual do empregado em relação à sua livre escolha.

Importante salientar que o STF privilegiou o entendimento de que os direitos da sociedade devem prevalecer sobre os direitos individuais, afastando, no entanto, a possibilidade de vacinação forçada ou medidas invasivas.

Com o início da campanha de vacinação no Brasil em meados do mês de janeiro de 2021 e com a ampliação dos grupos prioritários nos meses subsequentes, empregados e empregadores se depararão com a questão prática referente à licitude da exigência por parte da empresa quanto à obrigatoriedade da vacinação dos seus colaboradores contra a Covid-19 em detrimento da liberdade da pessoa humana em escolher não ser vacinada.

Muitas perguntas remontam sobre estas questões:

Poderá o empregado ajuizar ação trabalhista para discutir a responsabilidade do empregador que se absteve de adotar medidas preventivas e descumpriu seu dever



de zelar pelo ambiente seguro no local de trabalho possibilitando a contaminação dentro da empresa?

Poderá o empregador exigir comprovante de vacinação dos seus colaboradores sob pena de aplicação de penalidades ou até mesmo a proceder com a dispensa por justa causa?

Seriam caracterizados atos discriminatórios as políticas de contratação de empresas que exigem o comprovante da vacinação?

Não há até o momento entendimentos jurisprudenciais quanto a esta matéria, bem como não existe lei específica que preveja a restrição de direitos para quem se recusar a tomar a vacina, o que nos leva à conclusão de que, na presente data, não há respostas concretas às perguntas acima suscitadas.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou um Guia Técnico Interno sobre vacinação da Covid – 19, trazendo orientações sobre o tema.

Para o MPT, seguindo o princípio de que a vacina é uma proteção coletiva, a recusa à vacina permite a imposição de consequências em virtude da sobreposição do interesse coletivo sobre o individual e pela solidariedade ser uma das bases da criação de nossa Constituição Federal.

Diante do fato de que a empresa tem a obrigação de incluir em seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) o risco existente no ambiente de trabalho à exposição a agentes biológicos, tal qual o risco de contágio ao Covid-19, deverá ser também considerado no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) a vacinação dos colaboradores, como já é previsto o uso de máscaras e medidas de distanciamento.

Ora, compete às empresas, portanto, ter organização e planejamento de cumprir com seu dever de impedir a transmissibilidade do vírus entre seus empregados no ambiente de trabalho, criando protocolos rígidos para acesso ao local de trabalho,

como medições de temperatura, restrições de acesso a terceiros, formulário de pesquisa sobre sintomas, programas de conscientização sobre higiene e saúde, limpeza e desinfecção de ambiente e palestras sobre a importância da prevenção e da vacinação em massa como meio de se alcançar a imunidade coletiva e evitar a transmissão não só entre os colegas de trabalho, mas também no ambiente familiar e social.

Portanto, entendemos que a partir do momento em que aquela região tiver disponibilidade de vacinas e o Plano Nacional de Imunização contemplar o grupo de trabalhadores, deverá a empresa colocar em prática sua política de prevenção para cumprir com o dever que lhe é imposto de proteger a saúde e integridade de seus colaboradores reduzindo ao máximo o risco de transmissões pela Covid-19.

Inicialmente, por em prática um programa sério de conscientização é a premissa básica para aumentar o número de adesões voluntárias entre os trabalhadores para a vacinação e, após, havendo recusas entre os colaboradores, deve-se iniciar uma política de diálogo para entender a motivação para aquela negativa.

Se o empregado comprovar a impossibilidade para receber o imunizante por meio de apresentação de laudos médicos, por ser portador de doenças que afetam o sistema imunológico, pessoas alérgicas, grávidas ou lactantes, entre outros, estará justificada a recusa em ser vacinado, pelo que, neste caso, a empresa deverá criar formas de manter o funcionário trabalhando de forma remota, via home office, para evitar sua exposição ao agente biológico.

Não havendo uma recusa justificada, dentro da análise individual de cada caso, poderá a empresa iniciar com as sanções em virtude de que aquele trabalhador, injustificadamente, se recusa a obedecer com os protocolos de prevenção e colocam os demais obreiros em risco de contaminação por doença comprovadamente grave e fatal.

O roteiro de sanções pode incluir advertências, suspensões, reiteração e em última instância e em casos mais graves, a demissão por justa causa por ato de indisciplina ou de insubordinação.



O tema é controverso e, como exposto, a demissão por justa causa deve se dar em casos graves e como última alternativa para evitar a exposição dos demais obreiros a condições inseguras, sendo importante ressaltar que há o entendimento de que a obrigatoriedade fere a livre escolha do colaborador e pode dar margens para processos trabalhistas, observando-se que do ponto de vista empresarial, o risco da demissão por justa causa ainda é alto e a orientação hoje vai no sentido de conscientizar os trabalhadores por meio de políticas e campanhas internas da empresa.

Uma vez que a Justiça do Trabalho não tenha se debruçado sobre casos específicos e não trazendo a legislação atual uma solução para o problema, empregadores e empregados devem ter parcimônia e cada caso deve ser analisado individualmente de acordo com suas particularidades, buscando-se uma solução razoável e proporcional para a manutenção da relação de emprego.

Feitas as devidas considerações, o escritório Christofolletti & Campos Bicudo se coloca à disposição para esclarecimentos de eventuais dúvidas sobre o tema apresentado.

EDSON LUÍS DE CAMPOS BICUDO JÚNIOR

Sócio Fundador do Escritório Christofolletti & Campos Bicudo Sociedade de Advogados, advogado inscrito na OAB/SP sob o n.º 375.053, pós-graduado em Direito Processual Civil e com experiência nas áreas de Direito Civil e Empresarial e Direito de Família.

Informativo jurídico publicado em 15/02/2021.



**CHRISTOFOLETTI &
CAMPOS BICUDO**

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

FONTES:

[https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo tecnico de vacinacao gt covid 19 versao final 2
8 de janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_2_8_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf)

[https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/o-empregado-pode-ser-obrigado-
a-tomar-a-vacina/](https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/o-empregado-pode-ser-obrigado-a-tomar-a-vacina/)

[https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2021/02/09/trabalhador-que-
recusar-vacina-pode-ser-demitido-por-justa-causa-diz-mpt.htm](https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2021/02/09/trabalhador-que-recusar-vacina-pode-ser-demitido-por-justa-causa-diz-mpt.htm)

CHRISTOFOLETTI & CAMPOS BICUDO SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Rua Tiradentes, nº 625, Centro, Piracicaba/SP - CEP: 13.400-760

Tel.: (19) 3375-4529 – Cel.: (19) 99191-5800

contato@cecbadvogados.com.br

www.cecbadvogados.com.br