

## O empregador pode punir aquele empregado que recusou a vacina contra a Covid-19?

A vacinação contra a Covid-19 chegou e com ela uma dúvida extremamente polemica:

- O empregador pode punir aquele empregado que se opuser a vacinar contra a Covid-19?

Vemos aí um conflito: de um lado, o direito a um ambiente laboral seguro, de outro, o direito individual à integridade do corpo. Por isso, temos correntes contrárias a respeito da indagação supramencionada.

- **1ª Corrente: SIM! O empregador pode exigir que o seu empregado apresente a comprovação da vacina contra a Covid-19. E, por conseguinte, o empregador pode demitir por justa causa o empregado que se recusa a comprovar que foi vacinado.**

Esta corrente tem como base a Constituição Federal que determina ser direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII da CF).

Além disso, esta corrente cita que a CLT determina ser dever da empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho instruindo empregados quanto às precauções de doenças, bem como quanto à adoção de medidas determinadas pelo órgão competente, cabendo aos empregados observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções constantes nas ordens de serviços emitidas pelo empregador (art. 158, I).

Ainda, esta corrente destaca que a Norma Regulamentadora nº. 01 determina no item 1.4.2 que cabe ao trabalhador cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador, sendo que constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao seu cumprimento.

Esta corrente enfatiza que o empregador que aceitar empregados sem apresentação da comprovação da vacina contra a Covid-19 estaria colocando em risco os demais empregados que se encontram no mesmo ambiente laboral e se sujeitando a passivos trabalhistas de reparação de danos de outros trabalhadores que venham a se contagiar dentro do ambiente laboral.

Também, esta corrente traz o argumento de que desde o início da pandemia os empregadores foram obrigados a cumprir com protocolos com medidas onerosas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 no ambiente de trabalho, tais como as medidas de: afastamento do grupo de risco (com remuneração), entrega de máscara, álcool em gel, sanitizantes, treinamentos, dentre outras centenas de medidas, em prol do controle da cadeia de transmissão da Covid-19 e que a medida de controle da vacinação no ambiente de trabalho seria mais uma medida de responsabilidade e autonomia do empregador.

Para esta corrente a exceção da obrigação da comprovação da vacina seria apenas para aqueles empregados que apresentem recusa legítima, ou seja, aquele empregado que tem um legítimo motivo para não se vacinar, como exemplo: empregados com alergia a algum dos insumos utilizados, empregados imunodeprimidos etc.

Desta forma, esta corrente entende que o empregador no intuito de deixar o ambiente de trabalho seguro poderia se valer do seu poder diretivo e regulamentar para impor a apresentação do comprovante de vacinação contra a Covid-19.

Atenção! O empregador deve advertir o empregado, dando oportunidade para que este apresente explicações sobre a recusa em vacinar-se e, no caso da recusa persistir, o empregador pode determinar a suspensão do contrato de trabalho do empregado e persistindo a ausência da vacinação, pode haver a dispensa deste empregado por justa causa, como ato de insubordinação.

**2ª Corrente: NÃO! O empregador não poderia exigir que o seu empregado apresente a comprovação da vacina contra a Covid-19 e, por conseguinte, não poderia o empregador demitir por justa causa o empregado que se recusa a comprovar que foi vacinado.**

Esta corrente entende que inexistiria em nosso ordenamento jurídico fundamento legal que justificaria a justa causa nesses casos.

Também, esta corrente entende que a dispensa sem justa causa por ausência de vacinação poderia vir a ser considerada discriminatória, obrigando o empregador a readmitir o trabalhador, além de arcar com indenização por dano moral e

ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas.

Esta corrente destaca que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei. E, nesse sentido, constranger alguém, mediante grave ameaça (dispensa por justa causa), a fazer o que a lei não manda, pode configurar crime, nos termos do artigo 146 do Código Penal.

- ➔ Por essas questões, o **empregador de fazer Gestão de Riscos em seu ambiente laboral para decidir qual corrente aplicar na empresa.**
- ➔ De todo modo, o empregador deve continuar aplicando protocolos de enfrentamento e prevenção à covid-19, além de campanha de vacinação dentro da empresa, salientando os riscos do vírus e trazendo informações sobre a eficácia da vacina para que aumente o número de empregados vacinados dentro da empresa. (Sempre documentando todas estas ações – gestão documental).
- ➔ Segue anexo sentença que manteve justa causa de empregado que recusou a vacina, bem como o seu acórdão (sentença em 2º instância) que manteve a justa causa.

Lorena Blanco

Advogada, Assessora Trabalhista e Sindical FIEG/GESIN

lorenablanca@sistemafieg.org.br



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

## **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 1000122-24.2021.5.02.0472**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 09/02/2021

**Valor da causa:** R\$ 13.393,00

**Partes:**

**RECLAMANTE:** CRISTIANE APARECIDA PEDROSO

**ADVOGADO:** PAULO SERGIO MOREIRA DOS SANTOS

**RECLAMADO:** GUIMA-CONSECO CONSTRUCAO, SERVICOS E COMERCIO LTDA

**ADVOGADO:** BRUNO FREIRE GALLUCCI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO  
2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO CAETANO DO SUL  
**ATSum 1000122-24.2021.5.02.0472**  
RECLAMANTE: CRISTIANE APARECIDA PEDROSO  
RECLAMADO: GUIMA-CONSECO CONSTRUCAO, SERVICOS E COMERCIO  
LTDA

### **SENTENÇA**

**Processo 1000122-24.2021.5.02.0472**

**RECLAMANTE: CRISTIANE APARECIDA PEDROSO**

**RECLAMADA: GUIMA-CONSECO CONSTRUCAO, SERVICOS E COMERCIO LTDA**

#### **I - RELATÓRIO**

A presente demanda trabalhista segue o rito sumaríssimo previsto nos artigos 852-A a 852-I da Consolidação das Leis do Trabalho, incluídos pela Lei nº 9.957/2000, estando dispensado o relatório, a teor do que dispõe o artigo 852-I, da CLT, sendo que na fundamentação de cada pedido serão apontados os elementos de convicção do Juízo e expostos os resumos dos fatos relevantes ocorridos em audiência.

#### **II - FUNDAMENTAÇÃO**

## **1. Mérito.**

**1.1. Da rescisão do contrato. Nulidade da despedida por justa causa. Verbas Rescisórias. FGTS e multa indenizatória de 40%. Seguro desemprego. Multa do artigo 477 da CLT. Danos Morais.**

Afirma a autora que prestou serviços como "auxiliar de limpeza" para a reclamada de 11/12/2019 a 02/02/2021, quando foi dispensada por justa causa por não ter tomado a vacina de imunização contra a Covid-19. Alega que o fato de não ter comparecido no dia da vacinação não é suficiente para ensejar a demissão por justa causa, uma vez que não há lei que obrigue o empregado a ser vacinado e, portanto, não há configuração de falta grave praticada pelo mesmo. Requer, desta forma, a nulidade da justa causa e a conversão desta para despedida injusta, bem como as verbas rescisórias, a multa de 40% do FGTS e indenização por danos morais.

A reclamada defende em contestação a tese da vacinação compulsória, afirmando que a autora foi demitida por justa causa por ter se recusado duas vezes a tomar a vacina. Aduz que forneceu todas as informações e treinamentos necessários aos funcionários da empresa que trabalham perto ou na linha de frente da área de saúde, como é o caso da reclamante, que laborou no Hospital Infantil Municipal Marcia Braido. Por fim, informa que uma funcionária que trabalha em hospital e que está na linha de frente do combate à COVID-19, não imunizada apresenta risco para si e para o restante da sociedade.

No caso dos autos, estando incontroverso que a reclamante de fato se recusou a tomar a vacina, resta a este juízo analisar se tal conduta configura ou não falta grave a ensejar a dispensa por justa causa.

A justa causa é a penalidade máxima aplicada pelo empregador no contrato de trabalho e por isso, deve ser analisada de forma minuciosa.

O emprego, constitui, usualmente, a única fonte de renda do trabalhador e da família dele, dependendo dessa relação a subsistência dele. O princípio da continuidade da relação de emprego traduz-se em presunção favorável ao autor (Súmula 212 do TST). Assim, a iniciativa do empregado quanto à rescisão contratual, seja pelo pedido de demissão seja pela prática de atos configuradores da justa causa deve ser sobejamente demonstrada pela empresa.

Sustentando a empregadora que houve motivo justificável para a dispensa da reclamante, compete-lhe o encargo de provar os fatos impeditivos vindicados na petição inicial, nos termos do artigo 818 da CLT c/c artigo 373, inciso II do CPC/2015.

#### **Análise.**

Primeiramente, friso que é de conhecimento geral e notório que a Pandemia da COVID-19 no Brasil já infectou mais de 15 milhões de pessoas e causou a morte de mais de 422 mil pessoas em pouco mais de um ano.

Segundo a médica pneumologista da Fiocruz, doutora Margareth Dalcomo, uma das maiores especialistas sobre o assunto em nosso país, em entrevista ao Site RADIS do Portal Fiocruz, afirmou veementemente que *"a vacina é a única e perfeita solução de controle de uma epidemia do porte da covid-19"* (Fonte: <https://radis.ensp.fiocruz.br/index.php/home/entrevista/vacina-e-a-unica-solucao>).

A campanha de vacinação no Brasil iniciou-se em 17/01/2021, dando prioridade aos agentes que laboram na linha de frente no combate à Covid-19. No momento, quase 36 milhões de pessoas já receberam uma dose da vacina no país. (Fonte: <https://g1.globo.com/bemestar/vacina/noticia/2021/05/09/brasil-aplicou-ao-menos-uma-dose-de-vacina->

[contra-covid-em-353-milhoes-de-pessoas-aponta-consorcio-de-veiculos-de-imprensa.ghtml](#)).

Uma das primeiras normas que tratou sobre compulsoriedade da vacinação, especificamente contra a COVID-19 no Brasil, foi a Lei 13.979 publicada em 07/02/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. A referida Lei deixa expressa em seu artigo 3º a possibilidade da adoção da vacinação compulsória, desde que preenchidos determinados requisitos:

*“Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:*

*I - isolamento;*

*II - quarentena;*

*III - determinação de realização compulsória de:*

*a) exames médicos;*

*b) testes laboratoriais;*

*c) coleta de amostras clínicas;*

*d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou*

*e) tratamentos médicos específicos;*

*(...)*

*§ 1º As medidas previstas neste artigo somente poderão ser determinadas com base em evidências científicas e em análises sobre as informações*

*estratégicas em saúde e deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública.” (grifo)*

No mesmo sentido foi o entendimento do Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADIs 6586 e 6587 e do ARE 1.267.897, todos publicados em 17/12/2020:

*“Ementa: AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA CONTRA A COVID-19 PREVISTA NA LEI 13.979/2020. PRETENSÃO DE ALCANÇAR A IMUNIDADE DE REBANHO. PROTEÇÃO DA COLETIVIDADE, EM ESPECIAL DOS MAIS VULNERÁVEIS. DIREITO SOCIAL À SAÚDE. PROIBIÇÃO DE VACINAÇÃO FORÇADA. EXIGÊNCIA DE PRÉVIO CONSENTIMENTO INFORMADO DO USUÁRIO. INTANGIBILIDADE DO CORPO HUMANO. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. INVIOABILIDADE DO DIREITO À VIDA, LIBERDADE, SEGURANÇA, PROPRIEDADE, INTIMIDADE E VIDA PRIVADA. VEDAÇÃO DA TORTURA E DO TRATAMENTO DESUMANO OU DEGRADANTE. COMPULSORIEDADE DA IMUNIZAÇÃO A SER ALCANÇADA MEDIANTE RESTRIÇÕES INDIRETAS. NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DE EVIDÊNCIAS CIENTÍFICAS E ANÁLISES DE INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS. EXIGÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA SEGURANÇA E EFICÁCIA DAS VACINAS. LIMITES À OBRIGATORIEDADE DA IMUNIZAÇÃO CONSISTENTES NA ESTRITA OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS. COMPETÊNCIA COMUM DA UNIÃO, ESTADOS, DISTRITO FEDERAL E MUNICÍPIOS PARA CUIDAR DA SAÚDE E ASSISTÊNCIA PÚBLICA. ADIS CONHECIDAS E JULGADAS PARCIALMENTE PROCEDENTES. I - A vacinação em massa da população constitui medida adotada pelas autoridades de saúde pública, com caráter preventivo, apta a reduzir a morbimortalidade de doenças infecciosas transmissíveis e a provocar imunidade de rebanho, com vistas a proteger toda a coletividade, em especial os mais vulneráveis. II - A*

*obrigatoriedade da vacinação a que se refere a legislação sanitária brasileira não pode contemplar quaisquer medidas invasivas, afluivas ou coativas, em decorrência direta do direito à intangibilidade, inviolabilidade e integridade do corpo humano, afigurando-se flagrantemente inconstitucional toda determinação legal, regulamentar ou administrativa no sentido de implementar a vacinação sem o expreso consentimento informado das pessoas. **III - A previsão de vacinação obrigatória, excluída a imposição de vacinação forçada, afigura-se legítima, desde que as medidas às quais se sujeitam os refratários observem os critérios constantes da própria Lei 13.979/2020, especificamente nos incisos I, II, e III do § 2º do art. 3º, a saber, o direito à informação, à assistência familiar, ao tratamento gratuito e, ainda, ao "pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas", bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma a não ameaçar a integridade física e moral dos recalcitrantes. IV - A competência do Ministério da Saúde para coordenar o Programa Nacional de Imunizações e definir as vacinas integrantes do calendário nacional de imunização não exclui a dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para estabelecer medidas profiláticas e terapêuticas destinadas a enfrentar a pandemia decorrente do novo coronavírus, em âmbito regional ou local, no exercício do poder-dever de "cuidar da saúde e assistência pública" que lhes é cometido pelo art. 23, II, da Constituição Federal. V - ADIs conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, d, da Lei 13.979/2020, de maneira a estabelecer que: (A) a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, por exigir sempre o***

*consentimento 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 (B) tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.*

*(ADI 6586, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-063 DIVULG 06-04-2021 PUBLIC 07-04-2021)*

*(...)*

*"Ementa: Direito constitucional. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Vacinação obrigatória de crianças e adolescentes. Ilegitimidade da recusa dos pais em vacinarem os filhos por motivo de convicção filosófica. 1. Recurso contra acórdão do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP) que determinou que pais veganos submetessem o filho menor às vacinações definidas como obrigatórias pelo Ministério da Saúde, a despeito de suas convicções filosóficas. 2. A luta contra epidemias é um capítulo antigo da história. Não obstante o Brasil e o mundo estejam*

*vivendo neste momento a maior pandemia dos últimos cem anos, a da Covid-19, outras doenças altamente contagiosas já haviam desafiado a ciência e as autoridades públicas. Em inúmeros cenários, a vacinação revelou-se um método preventivo eficaz. E, em determinados casos, foi a responsável pela erradicação da moléstia (como a varíola e a poliomielite). As vacinas comprovaram ser uma grande invenção da medicina em prol da humanidade.*

***3. A liberdade de consciência é protegida constitucionalmente (art. 5º, VI e VIII) e se expressa no direito que toda pessoa tem de fazer suas escolhas existenciais e de viver o seu próprio ideal de vida boa. É senso comum, porém, que nenhum direito é absoluto, encontrando seus limites em outros direitos e valores constitucionais. No caso em exame, a liberdade de consciência precisa ser ponderada com a defesa da vida e da saúde de todos (arts. 5º e 196), bem como com a proteção prioritária da criança e do adolescente (art. 227).***

***4. De longa data, o Direito brasileiro prevê a obrigatoriedade da vacinação. Atualmente, ela está prevista em diversas leis vigentes, como, por exemplo, a Lei nº 6.259/1975 (Programa Nacional de Imunizações) e a Lei nº 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Tal previsão jamais foi reputada inconstitucional. Mais recentemente, a Lei nº 13.979/2020 (referente às medidas de enfrentamento da pandemia da Covid-19), de iniciativa do Poder Executivo, instituiu comando na mesma linha. 5. É legítimo impor o caráter compulsório de vacinas que tenha registro em órgão de vigilância sanitária e em relação à qual exista consenso médico-científico. Diversos fundamentos justificam a medida, entre os quais: a) o Estado pode, em situações excepcionais, proteger as pessoas mesmo contra a sua vontade (dignidade como***

*valor comunitário); b) a vacinação é importante para a proteção de toda a sociedade, não sendo legítimas escolhas individuais que afetem gravemente direitos de terceiros (necessidade de imunização coletiva); e c) o poder familiar não autoriza que os pais, invocando convicção filosófica, coloquem em risco a saúde dos filhos (CF /1988, arts. 196, 227 e 229) (melhor interesse da criança). 6. Desprovemento do recurso extraordinário, com a fixação da seguinte tese: "É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (i) tenha sido incluída no Programa Nacional de Imunizações, ou (ii) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei ou (iii) seja objeto de determinação da União, Estado, Distrito Federal ou Município, com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar".*

*(ARE 1267879, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-064 DIVULG 07-04-2021 PUBLIC 08-04-2021)"*

Por fim, encamando a tese defendida pelo STF e em concordância com as medidas dispostas na Lei 13.979/2020, o Ministério Público do Trabalho publicou em Janeiro de 2021 o "Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da COVID-19" (disponível para consulta e download no site <https://mpt.mp.br>) que lista como objetivo primordial auxiliar "no enfrentamento de questões decorrentes dos impactos da pandemia de COVID - 19 nas relações de trabalho, e na sociedade em geral".

O item II do Guia, referente às repercussões nas relações de trabalho, dispõe que:

*"Diante desse cenário legal e jurisprudencial, é de se concluir que a vacinação, conquanto seja um direito subjetivo dos cidadãos, é também um dever, tendo em vista o caráter transindividual desse direito e as interrelações que os cidadãos desenvolvem na vida em sociedade. Neste sentido, o direito à vacinação também pode constituir um dever nas hipóteses em que envolve questões de saúde pública, como nos casos de epidemias e pandemias. Por isso, o direito-dever à vacinação, como uma das prestações compreendidas no direito à saúde, tem, do mesmo modo, eficácias vertical e horizontal, obrigando, a um só tempo, tanto o Poder Público a realizar as ações para efetivá-lo, quanto os particulares a realizarem medidas para a sua concretização, e, ainda, submeterem-se ao comando compulsório de vacinação."* (grifo)

Mais adiante o Guia enumera diversas consequências lógicas de tudo que foi nele exposto, concluindo que se o trabalhador se recusar injustificadamente a ser vacinado, mesmo após lhe ser disponibilizado o direito à informação, poderá configurar falta grave e aplicação de sanções previstas na CLT:

*"X. Diante da recusa, a princípio injustificada, deverá o empregador verificar as medidas para esclarecimento do trabalhador, fornecendo todas as informações necessárias para elucidação a respeito do procedimento de vacinação e das consequências jurídicas da recusa;*

*XI. Persistindo a recusa injustificada, o trabalhador deverá ser afastado do ambiente de trabalho, sob pena de colocar em risco a imunização*

*coletiva, e o empregador poderá aplicar sanções disciplinares, inclusive a despedida por justa causa, como ultima ratio, com fundamento no artigo 482, h, combinado com art. 158, II, parágrafo único, alínea "a", pois deve-se observar o interesse público, já que o valor maior a ser tutelado é a proteção da coletividade." (grifo)*

Assim, após o cotejo da Lei e da Jurisprudência da Suprema Corte e em conjunto com as orientações do Ministério Público do Trabalho, este juízo entende que a vacinação compulsória é perfeitamente legal no caso em apreço, ainda mais por laborar a autora em ambiente hospitalar, o que a coloca em estado de vulnerabilidade, podendo tanto contagiar os colegas de trabalho e pacientes ou ser contagiada por eles.

Saliento que é dever do empregador propiciar condições dignas e decentes aos seus trabalhadores, observando as normas afetas ao meio ambiente de trabalho, visando sempre a tutela da dignidade, saúde e integridade física e psíquica daqueles que lhe prestam serviços, a teor do que dispõem os arts. 1º, III, 6º, 7º, inciso XXII, 200, VIII e 225, parágrafo 3º, da Constituição Federal e art. 157, I, da CLT.

Não é demais lembrar que *"a interpretação do aludido dispositivo constitucional deve ser feita à luz do princípio da máxima efetividade"*, outorgando-lhe maior eficácia e conferindo a essa norma fundamental, *"ligada a todas as outras normas, o máximo de capacidade de regulamentação e de realização"* (MIRANDA, Jorge. Manual de Direito Constitucional. Tomo II - Constituição. 5a. ed., revista e atualizada. Lisboa: Coimbra Editora, 2003, pág. 291), de modo a autorizar a concretização não apenas do direito fundamental a um meio ambiente equilibrado (CRFB, arts. 200, caput e VIII, e 225), mas também do direito fundamental à saúde do trabalhador (CRFB, art. 6º c/c art. 196), uma das dimensões do direito à vida, o qual constitui *"suporte para existência e gozo dos demais direitos, sendo necessário, para sua proteção, assegurar-se os seus pilares básicos: trabalho digno e saúde"* (MELO, Raimundo Simão de.

Proteção legal e tutela coletiva do meio ambiente do trabalho. In: Meio Ambiente do Trabalho - coordenação Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, pp. 13- 4)".

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

Quanto aos requisitos exigidos para a implantação da vacinação compulsória previstos na Lei 13.979/2020 e no Guia do MPT, verifico que a reclamada os atendeu a contento. Em primeiro lugar, colacionou aos autos o Aviso de Advertência, enviado à autora em 27/01/2021, por ter se recusado a tomar a vacina pela primeira vez (fls. 73), o que oportunizou a reclamante apresentar explicações a cerca de algum impedimento legítimo em vacinar-se, ato que não foi noticiado nos autos.

Ademais, o Protocolo da Empresa no Combate e enfrentamento à Covid (fls. 119/159) contém todas as orientações e indicações de treinamentos para os empregados se protegerem de possíveis transmissões, cumprindo assim o seu dever de informar aos empregados sobre a saúde e segurança no trabalho.

E por fim, somente na data de 02/02/2021, após a segunda recusa em tomar a vacina, a autora recebeu a Comunicação de Dispensa Por Justa Causa, com base no artigo 482, alínea "h" da CLT - ato de indisciplina ou insubordinação. (fls. 118).

Diante de todo o exposto, reputo que a conduta da autora de se recusar a ser vacinada, laborando em um ambiente hospitalar e sem apresentar explicações médicas para uma possível abstenção, configura ato de insubordinação passível de demissão por justa causa, conforme corretamente aplicada pela empresa.

Logo, **julgo improcedente** o pedido de reversão da justa causa para a dispensa injusta, bem como os pedidos de pagamento de verbas rescisórias decorrentes da reversão (aviso prévio, férias

proporcionais, gratificação natalina proporcional, FGTS e multa de 40%), entrega de guias para levantamento do FGTS e habilitação no Seguro Desemprego, bem como a indenização por danos morais.

Por fim, **julgo improcedente** a multa do § 8º do art. 477 da CLT, pois não houve o desrespeito ao prazo legal previsto no parágrafo 6º do mesmo dispositivo legal.

### **1.2. Justiça Gratuita.**

**Defiro** ao autor os benefícios da justiça gratuita, nos termos do artigo 790, parágrafos 3º e 4º da CLT, pois presentes os requisitos, sendo certo que não somente faz jus a tal benefício aqueles que possuem salário em valor igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, mas também aqueles que comprovarem não possuir condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

### **1.3. Honorários advocatícios de sucumbência.**

Considerando a total improcedência da ação, com fundamento no artigo 791-A da CLT, são devidos honorários de sucumbência ao advogado da parte vencedora (parte ré), no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa.

Ressalte-se que o percentual fixado se afigura proporcional à complexidade da causa, ao trabalho despendido pelo causídico, assim como coerente com os demais parâmetros previstos no §2º do artigo 791-A da CLT.

Nos termos do § 4º do artigo 791-A da CLT, considerando que a autora é beneficiária da justiça gratuita, salvo se for obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado o valor dos honorários se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade da justiça, extingüindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

### III- DISPOSITIVO

Isso posto, decido **julgar totalmente improcedentes** as pretensões de **CRISTIANE APARECIDA PEDROSO** (reclamante) em face de **GUIMA-CONSECO CONSTRUCAO, SERVICOS E COMERCIO LTDA** (reclamada), para o fim de absolver a reclamada, tudo conforme a fundamentação supra que integra esse decisum como se nele estivesse inserida.

Defiro à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

Considerando a total improcedência da ação, com fundamento no artigo 791-A da CLT, são devidos honorários de sucumbência ao advogado da parte vencedora (parte ré), no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa.

Ressalte-se que o percentual fixado se afigura proporcional à complexidade da causa, ao trabalho despendido pelo causídico, assim como coerente com os demais parâmetros previstos no §2º do artigo 791-A da CLT.

Nos termos do § 4º do artigo 791-A da CLT, considerando que a autora é beneficiária da justiça gratuita, salvo se for obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado o valor dos honorários se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade da justiça, extinguido-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

A fim de evitar embargos declaratórios incabíveis, esclareço às partes que somente se admite essa modalidade recursal em casos de real contradição (aquela que ocorre entre os termos da própria decisão, e não entre a decisão e a prova dos autos), obscuridade ou omissão (somente em relação aos pedidos formulados pelas partes, e não referente aos argumentos das peças processuais que hajam sido rechaçados, ainda que de forma implícita, pelos fundamentos da sentença). Eventual inconformismo em relação ao decidido deve ser objeto de recurso apropriado perante a instância superior, dotado de efeito devolutivo amplo (CPC/2015, art. 1013, parágrafo 1º), sob pena de caracterização de embargos com propósito protelatório e aplicação das sanções processuais cabíveis (art. 80, 81 e 1.026 do CPC de 2015).

Ressalto, ademais, que é completamente desnecessária a interposição de Embargos Declaratórios para prequestionamento em primeira instância, pois se trata de requisito recursal exigido apenas nos apelos de índole extraordinária.

Destaca-se, ainda, que erros materiais não exigem embargos declaratórios para serem sanados, conforme art. 897-A, parágrafo único, da CLT.

Custas, pela reclamante, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 13.393,00 no importe de R\$ 267,86, dispensado o recolhimento, em razão do deferimento dos benefícios da Justiça Gratuita.

**Intimem-se as partes desta decisão.**

**Nada mais.**

SAO CAETANO DO SUL/SP, 11 de maio de 2021.

ISABELA PARELLI HADDAD FLAITT  
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente por: ISABELA PARELLI HADDAD FLAITT - Juntado em: 11/05/2021 15:31:26 - 010c09c  
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/21051115301672300000214147290?instancia=1>  
Número do processo: 1000122-24.2021.5.02.0472  
Número do documento: 21051115301672300000214147290



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO nº 1000122-24.2021.5.02.0472 (RORSum)**

**RECORRENTE: CRISTIANE APARECIDA PEDROSO**

**RECORRIDO: GUIMA-CONSECO CONSTRUCAO, SERVICOS E COMERCIO LTDA**

**RELATOR: ROBERTO BARROS DA SILVA**

**JUIZ(A) PROLATOR(A) DA SENTENÇA:**

## **RELATÓRIO**

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, "caput", da CLT.

## **VOTO**

### **Admissibilidade**

O recurso é adequado, tempestivo, e foi subscrito por patrono constituído pela parte (fls. 17 - Id. a01462d). As custas processuais foram isentas de recolhimento.

Conheço do apelo, portanto, por preenchidos os requisitos legais de admissibilidade recursal.

### **Do pedido de reversão da justa causa**



Assinado eletronicamente por: ROBERTO BARROS DA SILVA - 19/07/2021 09:32:23 - 08282c6  
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21061516334353400000086310805>  
Número do processo: 1000122-24.2021.5.02.0472  
Número do documento: 21061516334353400000086310805

A recorrente insiste na reversão da justa causa que lhe foi aplicada, e reconhecida como válida e legítima pelo Sentenciador de origem. Aduz que a dispensa foi abusiva e acrescenta que o simples fato de ter se recusado a tomar vacina contra a COVID19 não pode ser considerado ato de indisciplina ou insubordinação, pois sempre cumpriu com todos os seus deveres profissionais, e nunca desrespeitou as ordens de seus superiores. Sustenta que a recorrida não fez campanhas, não fixou cartazes, tampouco fez reuniões com seus empregados informando a respeito da necessidade de tomar vacina. Assevera que o ato do empregador em forçar que a sua empregada tomasse a vacina fere a sua honra e a dignidade humana. Acrescenta que não foi instaurado processo administrativo para apurar a suposta falta grave cometida.

Pois bem. O reexame do processado revelou que a reclamante foi admitida pela primeira reclamada em 12/11/2019, para exercer o cargo de auxiliar de limpeza. Foi dispensada por justa causa em 02/02/2021, por "ato de indisciplina e insubordinação" (artigo 482, alínea "h" da CLT), conforme se infere do documento acostado às fls. 23 - Id. 0a9f43d.

Restou incontroverso que no exercício das atribuições de seu cargo, a obreira atuava em ambiente hospitalar, haja vista que durante todo o período em que vigorou seu contrato de trabalho prestou serviços no "Hospital Infantil Municipal Marcia Braido", como auxiliar de limpeza.

Também restou corroborado que por atuar diariamente no referido hospital municipal, a reclamante foi orientada pela reclamada a se vacinar contra o novo Coronavírus (COVID19), já que o governo havia disponibilizado de forma emergencial a vacina para o grupo de funcionários que atuam em hospitais, e, portanto, exercem suas funções na chamada linha de frente ao combate contra o novo coronavírus.

A reclamante admitiu em sua petição inaugural que se recusou a tomar a vacina, mas informou que não lhe foi dada a oportunidade de justificar sua recusa, tendo sido surpreendida com a rescisão de seu contrato por justo motivo.

A reclamada contestou o pleito, e em sua tese defensiva, informou que a reclamante sempre laborou no Hospital Infantil Municipal, e que justamente por esse motivo, foi orientada a tomar a vacina contra a COVID 19, disponibilizada de forma gratuita e emergencial pelo Governo, no intuito de conter o avanço da pandemia e proteger os profissionais que atuavam de forma habitual na linha de frente da área da saúde, em ambiente hospitalar.

A reclamada asseverou que realizou a primeira campanha de vacinação, após disponibilizar aos empregados informativos acerca das medidas protetivas necessárias para conter os riscos de contágio pelo novo Coronavírus. Asseverou que a obreira simplesmente se recusou a tomar a



referida vacina, sem apresentar nenhuma explicação ou justificativa, circunstância que deu ensejo à advertência aplicada em 27/01/2021, por descumprimento de normas da empresa, nos seguintes termos:

*"A colaboradora está sendo advertida por se recusar a tomar a vacina COVID, sendo que trabalha em área crítica hospitalar.*

*Esclarecemos que a reincidência em atos iguais, similares ou que de qualquer forma conflitem com as normas legais e do regulamento interno da empresa, sujeitará V.Sa. a outras penalidades mais graves, tais como suspensão e posterior dispensa prevista pelo artigo 482 da CLT, com a rescisão do contrato de trabalho por justa causa" - (vide fls. 73 - Id. cadf467).*

A reclamada informou que no mês de fevereiro de 2021, realizou nova campanha de imunização, após novos treinamentos e informativos sobre o vírus, medidas adotadas para tentar reduzir os riscos de contágio e às consequências que o avanço da pandemia poderia causar na sociedade em geral. A reclamada relatou que a reclamante mais uma vez se recusou a se vacinar, mesmo atuando diária e habitualmente em ambiente hospitalar, e mesmo sabendo dos riscos de contágio por efetuar a limpeza dos recintos, salas e equipamentos do hospital em que se ativava. Asseverou que sempre agiu de maneira a evitar riscos aos seus funcionários, e cumpriu com a obrigação de lhes garantir um ambiente saudável e seguro para o labor, obedecendo todas as orientações do Ministério da Saúde para o combate ao vírus. Informou que não poderia permitir que uma funcionária que trabalha em hospital e que, portanto, está na linha de frente ao COVID não seja imunizada, pois apresentaria risco para si, para os outros empregados e para o restante da sociedade.

O Sentenciador de origem julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa, e a reclamante, inconformada insiste na reforma do julgado.

Sem razão. Consigne-se que no sentir deste Relator, a sentença de mérito proferida na origem se mostrou irretocável e não enseja a reforma pretendida.

A reclamada logrou êxito em comprovar, pela extensa prova documental acostada à sua peça defensiva, a adoção de um Protocolo Interno focado no combate e enfrentamento à pandemia gerada pelo novo Coronavírus, que se revelou extremamente contagioso, e até presente data, somente no Brasil, já havia contaminado oficialmente mais de dezessete milhões de pessoas, e levado a óbito mais de quatrocentos e oitenta e oito mil brasileiros, conforme se infere dos dados oficiais obtidos na página eletrônica oficial do Ministério da Saúde do Governo Federal (número atual de contaminados em 14/06/2021 - 17.452,612, número de óbitos em 14/06/2021 - 488.228 - <https://covid.saude.gov.br>). Convém ressaltar que segundo os dados e boletins epidemiológicos constantes da referida página oficial,



a Região Sudeste, na qual a reclamante trabalhava, apresenta maior número de contágios e de óbitos quando comparado às demais regiões do Brasil, sendo que quase metade dos óbitos está concentrado nessa Região.

Consigne-se que os principais objetivos do Protocolo adotado pela reclamada eram justamente promover e disseminar as diretrizes adotadas para conter o contágio entre os clientes e colaboradores em geral, fornecer orientações aos colaboradores da empresa sobre a prevenção e a necessidade de adoção de cuidados diante da pandemia, bem como consolidar as ações e as medidas práticas adotadas pela empresa para a mitigação dos riscos.

Prosseguindo, verifico que a reclamada comprovou ter disponibilizado diversos informativos, bem como adotou diversas medidas relevantes, tais como a antecipação das férias dos colaboradores com mais de sessenta anos ou com comorbidades, transferência dos postos de trabalho das gestantes evitando que elas prestassem assistência direta aos pacientes, realização de treinamentos inclusive por meio de vídeo-aulas, e distribuição de máscaras de proteção, álcool em gel, luvas, toucas e aventais para os colaboradores da área da saúde, escalonamento dos horários de saída de algumas equipes, e adoção de outras medidas de orientação para a higiene das superfícies, das mãos, entre outras providências que estão minuciosamente descritas no documento Id. 4d2050c.

Acrescento que é público e notório que a Organização Mundial de Saúde tem afirmado e reiterado que para conter a propagação do vírus e evitar a propagação de novas cepas e variantes ainda mais contagiosas, é necessária a adoção de diversas medidas práticas concomitantes, tais como: o distanciamento social, a higienização das mãos e superfícies com sabonete ou álcool em gel, o uso correto de máscaras de proteção, e principalmente a vacinação em massa da população, no intuito de atingir a chamada "imunidade de rebanho". Ressalte-se que tais medidas têm sido adotadas por diversos países que estão conseguindo bons resultados na diminuição do número de contágios, internações e óbitos, sendo relevante pontuar que a vacinação se constitui como medida urgente que visa proteger a população e, por conseguinte, assegurar o retorno das atividades comerciais, o desenvolvimento da economia, e a reabertura das vagas de emprego.

No caso vertente, não se pode perder de vista que a autora trabalhava diariamente em ambiente hospitalar, realizando atividades de limpeza no hospital municipal infantil no qual estava alocada. Desse modo, resta patente que ela trabalhava na chamada "linha de frente" do combate ao novo Coronavírus, e justamente por essa condição, pertencia a um dos primeiros grupos prioritários que foram contemplados com a disponibilização da vacinação tão almejada pela população em geral.



A despeito das alegações da reclamante no sentido de que não poderia ser obrigada a tomar a vacina, porque não existe lei que a obrigue, é preciso consignar que em 07/02/2020 foi publicada a lei 13.979/2020, que dispõe justamente sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública mundial deflagrada do novo coronavírus. Veja-se que o referido regramento, previu, em seu artigo 3º, inciso III, a possibilidade de realização compulsória de vacinação e outras medidas profiláticas baseadas em evidências científicas.

Com efeito, a vacinação em massa da população contra a COVID19 se constitui como medida emergencial que vem sendo adotada pelas autoridades de saúde pública de todo o mundo, no claro intuito de proteger a população em geral, evitar a propagação de novas variantes, bem como reduzir o contágio, diminuir as internações e óbitos e possibilitar o retorno da sociedade para as suas atividades laborativas, comerciais, empresariais, acadêmicas e familiares.

Ademais, convém destacar que o C. STF já se manifestou no sentido de que a vacinação obrigatória se afigura como conduta legítima, desde que as medidas profiláticas observem os critérios constantes do regramento supracitado, em especial o direito à informação, ao tratamento gratuito, entre outros, conforme se infere da decisão transcrita pelo magistrado de origem na fundamentação da sentença prolatada no primeiro grau.

Nesse passo, em se tratando de doença altamente contagiosa, que ensejou uma grave pandemia que vem sendo duramente combatida no mundo todo, e que causou o colapso do sistema de saúde em geral (escassez de vagas, elevação no número de internações hospitalares, falta de leitos de UTI, necessidade de compra de respiradores, oxigênio, medicamentos, contratação de profissionais de saúde) e ocasionou um aumento expressivo do número de óbitos, sem falar nos incontáveis prejuízos para a economia global, incluindo, por óbvio o fechamento de estabelecimentos comerciais, empresas e até mesmo a diminuição expressiva de postos de trabalho, não há como acolher a tese recursal suscitada pela apelante, no sentido de que, mesmo trabalhando na linha de frente e com vacina disponibilizada de forma gratuita pelo Governo, seu interesse pessoal, consubstanciado na simples recusa da vacina, sem a apresentação de qualquer justificativa, deve prevalecer sobre o interesse coletivo.

A bem da verdade, considerando a gravidade e a amplitude da pandemia, resta patente que se revelou inadequada a recusa da empregada que trabalha em ambiente hospitalar, em se submeter ao protocolo de vacinação previsto em norma nacional de imunização, e referendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), sobretudo se considerarmos que o imunizante disponibilizado de forma gratuita pelo Governo (vacina), foi devidamente aprovado pelo respectivo órgão regulador (ANVISA). Desse modo, considerando que a reclamada traçou estratégias para a prevenção da COVID19, divulgou informações e elaborou programa de conscientização para assegurar a adoção de



medidas protetivas e a vacinação de seus colaboradores, não se mostra razoável aceitar que o interesse particular do empregado prevaleça sobre o interesse coletivo, pois, ao deixar de tomar a vacina, a reclamante realmente colocaria em risco a saúde dos seus colegas da empresa, bem como os demais profissionais que atuam no referido hospital, além de pacientes, e seus acompanhantes.

Acrescente-se que é dever do empregador oferecer aos seus empregados ambiente de trabalho salubre e seguro, nos termos da Lei, reprisando-se que no caso vertente, a reclamada comprovou a adoção das medidas necessárias e disponibilizou aos seus colaboradores informativos sobre a necessidade de minimizar os riscos de contágio, incluindo, por óbvio, a necessidade de aderir ao sistema de imunização.

Diante de tais circunstâncias, e considerando que a reclamante já havia sido advertida anteriormente pelo mesmo motivo, e em nenhum momento tentou justificar (seja para a reclamada, seja em Juízo), o motivo que teria ensejado a recusa em tomar a vacina disponibilizada de forma emergencial e prioritária ao grupo de trabalho ao qual ela pertencia (dadas as condições de risco por trabalhar em ambiente hospitalar de risco), fico plenamente convencido de que a conduta adotada pela reclamada (aplicação da justa causa) não se revelou abusiva ou descabida, mas sim absolutamente legítima e regular, porquanto, para todos os efeitos, a reclamante não atendeu à determinação da empresa.

Ante todo o exposto, tenho por bem manter a improcedência dos pedidos formulados na exordial, e negar provimento ao apelo ora interposto, em todos os seus aspectos.

### **Acórdão**

Pelo exposto, **Acordam os magistrados da 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região** em POR UNANIMIDADE DE VOTOS, **conhecer** e **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário interposto pela reclamante, nos termos da fundamentação, restando inalterados os demais tópicos da sentença de mérito proferida na origem, por seus próprios e jurídicos fundamentos.

As partes atentarão ao artigo 1026, parágrafo segundo do novo CPC, bem como aos artigos 80 e 81 do mesmo diploma legal, não cabendo embargos de declaração para rever fatos, provas e a própria decisão. Nada mais.



Presidiu o julgamento o Excelentíssimo Senhor Desembargador ROBERTO BARROS DA SILVA.

Tomaram parte no julgamento os Excelentíssimos Senhores Magistrados Federais do Trabalho ROBERTO BARROS DA SILVA (Desembargador Relator), FERNANDO ANTÔNIO SAMPAIO DA SILVA (Desembargador Revisor) e RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO (Terceiro Magistrado Votante).

Presente o(a) ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

**ROBERTO BARROS DA SILVA**  
**Desembargador Relator**

4

**VOTOS**

