



Posso dispensar por justa causa empregado que recusou vacina contra COVID-19?

Iniciada a vacinação contra a COVID-19, abriu-se uma discussão que, apesar de bastante polêmica, não é nova na história do Brasil (Revolta da Vacina em 1904 em resposta à Lei de Vacinação Obrigatória contra a varíola) e pode gerar posicionamentos divergentes quanto à obrigatoriedade de se imunizar contra a COVID-19. Essa questão foi pacificada pelo Supremo Tribunal Federal (“STF”) que fixou tese na linha de que a imunização deve ser compulsória.

Em 17 de dezembro de 2020, o STF que fixou tese de que a vacinação é compulsória, porém, a pessoa pode sim recusar a vacina, caso tenha evidência científica ou contraindicação dos imunizantes quanto à sua eficácia e segurança, estando ciente de que pode sofrer restrição ao exercício de certas atividades e frequência de alguns lugares, devendo ser respeitada a dignidade humana e os seus direitos fundamentais, bem como atendendo a critérios de proporcionalidade e razoabilidade.

Em 28 de janeiro de 2021, o Ministério Público do Trabalho (“MPT”) divulgou um Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da COVID-19, argumentando que já existe previsão legal de vacinação obrigatória à população e que as empresas são responsáveis por lei pela saúde e segurança dos trabalhadores. Assim, havendo o reconhecimento de risco biológico no local de trabalho, a vacinação deve ser uma das medidas do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) previsto na NR 32. Por isso, no entendimento do MPT, as empresas são obrigadas a colaborar com o plano nacional de vacinação e os empregados devem colaborar com as medidas de saúde e segurança das empresas, sendo que a recusa injustificada constitui ato faltoso, não podendo as empresas se valerem, de imediato, à aplicação de pena máxima que é a dispensa por justa causa, sem antes ter informado ao trabalhador sobre os benefícios da vacina e a importância da vacina coletiva.

Diante do posicionamento favorável de penalização a quem se recusa a tomar a vacina, em 3 de fevereiro de 2021, foi apresentado o Projeto de Lei nº 149/21 para vedar a caracterização de justa causa ao empregado que optar em não receber a vacina de imunização contra a COVID-19 e considerar discriminatória a dispensa que tenha a recusa como motivação, sendo que a empresa que realizar a dispensa por justa causa estará sujeita ao pagamento de verbas trabalhistas previstas em lei, bem como danos materiais e morais eventualmente apurados.

Ainda não há decisões judiciais que tenham validado ou anulado dispensas por justa causa em razão de recusa à vacinação. Porém, pelo posicionamento do próprio MPT, acena-se que a dispensa por justa causa unicamente em razão de recusa a tomar a vacina para imunização contra a COVID-19 não é sustentável. Isso porque a justa causa é a penalidade máxima que um empregado pode receber do seu empregador, e para que possa ser aplicada, o empregado deve descumprir um dever legal ou

contratual, que se encaixe em uma das hipóteses de justa causa previstas em lei, sendo grave ou reiterado suficientemente para que quebre o laço de confiança existente entre o empregado e o empregador. A grande questão é que se vacinar contra a COVID-19 não é um dever expressamente legal ou contratual, mas quase uma ponderação de ordem moral, equilibrando o bem-estar coletivo e as convicções individuais.

A discussão está longe de terminar, porém, parece ter dado uma esfriada com a mudança do posicionamento do governo federal, dando ênfase à vacinação, especialmente agora com o aumento de restrições de circulação e a imposição de isolamento, pelo crescimento do número de infectados e que foram vitimados pela COVID-19.

O **LIDA** é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição:



Thereza Cristina Carneiro
(tcarneiro@csmv.com.br)



Ariane Byun
(abyun@csmv.com.br)

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws