

## COVID-19: Vacinação e Justa Causa

Felizmente, a vacinação contra a COVID-19 avança no Brasil e se aproxima dos trabalhadores dos setores mais produtivos da economia e, conseqüentemente, surge a dúvida sobre a obrigatoriedade dos empregadores exigirem a vacinação para a manutenção dos empregos.

E, por se tratar de tema recente e pendente de legislação específica, a melhor resposta à pergunta é que ainda não há consenso na comunidade jurídica.

Diante da ausência de norma legal específica que possibilite o empregador exigir a vacinação para manutenção do contrato de trabalho, alguns juristas entendem que não comete falta grave o empregado que não se imunizar contra a COVID-19, sendo ilícita a dispensa por justo motivo.

No entanto, a maioria dos operadores do direito tem se posicionado contrariamente, interpretando que a recusa à vacinação pode caracterizar ato de indisciplina ou insubordinação, sendo possível punir e, até mesmo, dispensar o funcionário por justa causa, com fundamento no artigo 482, "h", da CLT.

Diante da polêmica, lembra-se que o Plenário do STF, em dezembro do ano passado, decidiu que o Estado pode determinar aos cidadãos que se submetam compulsoriamente à vacinação contra a Covid-19, destacando que, embora a Constituição Federal proteja o direito de cada cidadão de manter suas convicções filosóficas, religiosas, morais e existenciais, os direitos da sociedade devem prevalecer sobre os direitos individuais, não sendo legítimas escolhas pessoais que atentem contra os direitos de terceiros, pois a imunidade coletiva é um bem público coletivo.

Neste mesmo contexto, vale destacar que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXII, dispõe que é direito dos trabalhadores a "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*".

A CLT, por sua vez, em seu artigo 157, determina que cabe aos empregadores cumprir e fazer cumprir as regras atinentes à medicina e segurança do trabalho e, em seu artigo 158, dispõe que cabe aos empregados colaborar com a empresa a fim de garantir um ambiente de trabalho seguro, constituindo ato faltoso do empregado a sua recusa injustificada.

Nesta linha, o Ministério Público do Trabalho divulgou guia técnico, com recomendações que esclarecem que a vacinação é medida de proteção coletiva, de obrigatoriedade para empregadores e empregados, sendo certo que sua ausência pode trazer conseqüências graves ao contrato de trabalho. O órgão afirma que compete ao empregador adotar a vacinação como medida coletiva de proteção, devendo, inclusive, prevê-la no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), além de propiciar aos empregados o direito à informação sobre todo o processo de vacinação e sua segurança.

Diante desse cenário legal e jurisprudencial conclui-se que, embora não haja legislação específica sobre o tema, a legislação já em vigor determina que as empresas são obrigadas a adotar as medidas necessárias para à contenção da pandemia, sejam elas individuais ou coletivas, sob pena, inclusive, de responderem pela omissão.

Neste passo, ao nosso ver, mostra-se obrigatório que as empresas tomem providências quanto aos empregados que injustificadamente se recusarem a receber a vacinação gratuita contra a COVID-19, sendo, inclusive, possível a demissão por justo motivo.

No entanto, Neste passo, ao nosso ver, mostra-se obrigatório que as empresas tomem providências quanto aos empregados que injustificadamente se recusarem a receber a vacinação gratuita contra a COVID-19, sendo, inclusive, possível a demissão por justo motivo.

No entanto, é certo que a empresa não deve utilizar de imediato a penalidade máxima prevista na legislação trabalhista (justa causa) sem antes informar ao trabalhador sobre a importância do ato de vacinação e as consequências de sua recusa, propiciando-lhe atendimento médico ou psicológico, se necessário. A dispensa por justo motivo só pode ocorrer diante da recusa injustificada, após orientação e advertência ao funcionário sobre a importância da vacinação coletiva e as consequências de seu ato.

Ainda, é importante ressaltar que apenas a recusa injustificada do funcionário pode gerar punição, destacando-se que é justificativa válida para a recusa à vacinação a contraindicação médica. Diante da recusa justificada à vacinação, o empregador deverá adotar medidas de organização do trabalho, de proteção individual e coletiva, de preferência com transferência do trabalhador para o regime de trabalho não presencial, de modo a não prejudicar à sua saúde e a imunização da coletividade dos demais trabalhadores.

Conclui-se, assim, que a necessidade de proteger a saúde de todos os trabalhadores é dever do empregador e deve se sobrepor ao direito individual do funcionário, de modo que a recusa reiterada e consciente do empregado em não se vacinar contra a COVID-19, é ato que fere o direito fundamental à saúde e à vida dos demais trabalhadores, sendo passível de punição e, até mesmo, demissão por justo motivo.

Por fim, vale ressaltar que não só a recusa à vacinação pode configurar situação suscetível de dispensa por justo motivo: a inobservância de outras medidas profiláticas contra a COVID-19, como o uso de máscara, distanciamento social e higienização das mãos, se descumpridas, podem justificar a punição e eventual dispensa do funcionário por justa causa.

**Débora Dinalli Cavagna**  
**ADVOGADA**