



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

CAMPUS III

CENTRO DE HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE DIREITO

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

OSCAR MATHEUS TINTORER FERNANDES

**A APLICABILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA AO TRABALHADOR
QUE SE RECUSAR A SE IMUNIZAR CONTRA A COVID-19**

**GUARABIRA
2021**

OSCAR MATHEUS TINTORER FERNANDES

**A APLICABILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA AO TRABALHADOR
QUE SE RECUSAR A SE IMUNIZAR CONTRA A COVID-19**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção de nota no componente curricular de TCC II.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Prof. Ms. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira

**GUARABIRA
2021**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

F363a Fernandes, Oscar Matheus Tintorer.

A aplicabilidade da demissão por justa causa ao trabalhador que se recusar a se imunizar contra a COVID-19 [manuscrito] / Oscar Matheus Tintorer Fernandes. - 2021.

17 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2021.

"Orientação : Profa. Dra. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira , Coordenação do Curso de Direito - CH."

1. Demissão por justa causa. 2. COVID-19. 3. Vacina. I.

Título

21. ed. CDD 344

OSCAR MATHEUS TINTORER FERNANDES

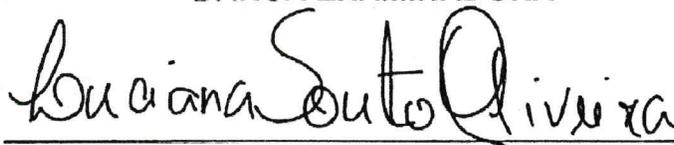
**A APLICABILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA AO TRABALHADOR
QUE SE RECUSAR A SE IMUNIZAR CONTRA A COVID-19**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para obtenção de nota no componente curricular de TCC II.

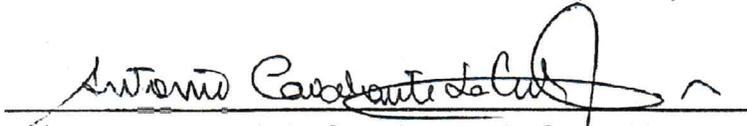
Área de concentração: Direito do Trabalho

Aprovado em: 06 / 10 / 2021

BANCA EXAMINADORA



Prof. Ms. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ms. Antônio Cavalcante da Costa Neto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Daniella Christine Ramalho Costa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Após anos de dedicação e aprendizado neste curso e na vida, especialmente sobre este último ano, de imenso crescimento e transformações pessoais não poderia deixar de agradecer a todos que de alguma forma tenham contribuído para este momento.

Primeiramente gostaria de agradecer aos meus pais, Oscar Tintorer Delgado e Maria Ivanilda Fernandes de Lacerda, que nunca mediram esforços para me dar todo amor, carinho e educação necessários para o meu desenvolvimento. Portanto sintam que este momento também é de vocês e que todas as minhas vitórias são frutos do esforço, apoio e amor incondicional que me ofereceram. Amo vocês!

Ao meu irmão, Fernando Lucas Tintorer Fernandes, que com seu coração puro sempre foi um bom ouvinte e abriu seu coração para me ajudar nos momentos difíceis. A você, meu muito obrigado! Estarei sempre ao seu lado!

A minha avó materna, Júlia Fernandes Lacerda, que sempre despejou todo seu amor e carinho. Este momento também é seu. A amo incondicionalmente.

As minhas tias, Núbia Fernandes de Lacerda Maciel, Maria da Conceição Lacerda Fernandes e Ivana Fernandes Lacerda, que sempre me ajudaram e apoiaram os meus planos de vir de tão longe e estudar, e com seu amor e carinho me ajudaram a passar por todas as dificuldades e percalços que surgiram. A vocês, minha gratidão eterna!

A minha namorada, Gabriella Henrique Targino Monteiro, que sempre esteve ao meu lado me dando todo o companheirismo, amor e carinho. Você foi um presente em minha vida e este momento não seria possível sem você! A você meu amor e gratidão eterna!

Aos meus amigos, João Vitor Marques, Erik Holz, Nathália Albuquerque e Lidiane Nóbrega. Agradeço pelo apoio e carinho despejados por todo esse caminho, que foi árduo, mas está chegando ao fim, e com certeza estaremos torcendo uns pelos outros nos nossos próximos passos de sucesso. Amo vocês e estaremos juntos torcendo pelo sucesso de vocês!

A minha orientadora, Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira, que sempre me apoiou em todas as minhas ideias e projetos, abriu oportunidades de pesquisa e sempre foi uma excelente professora e exemplo na caminhada da graduação. Muito obrigado! Muito obrigado por tudo!

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SUAS RESPONSABILIDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO	8
3. A RECUSA DO EMPREGADO EM ESTAR NO PROCESSO IMUNIZATÓRIO	10
4. O EMBATE ENTRE A ADMISSIBILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA E A NÃO OBRIGATORIEDADE DA APLICAÇÃO DA VACINA.....	12
5. A APLICABILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA NAS INSTITUIÇÕES DE JUSTIÇA BRASILEIRAS	14
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16
REFERÊNCIAS.....	17

A APLICABILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA AO TRABALHADOR QUE SE RECUSAR A SE IMUNIZAR CONTRA A COVID-19

Oscar Matheus Tintorer Fernandes

RESUMO

Com o início da aplicação das doses contra a COVID-19 no Brasil e a flexibilização das restrições de circulação de pessoas e a consequente volta dos trabalhadores ao ambiente de trabalho, uma discussão que já era travada no aspecto individual, passou a ser discutida no âmbito laboral também, uma vez que com a recusa do recebimento das vacinas disponíveis no país a retomada do ritmo da economia sofreria riscos, além dos graves riscos à saúde dos trabalhadores e população em geral. Uma vez detectada tal realidade passamos a discutir como lidar com os trabalhadores que porventura viessem a recusar a sua imunização contra a COVID-19 e a aplicabilidade da demissão por justa causa para aqueles que se recusassem. A presente pesquisa busca analisar o que explana a doutrina e os argumentos daqueles que defendem a aplicabilidade da demissão por justa causa e dos que se mostram contrários a essa possibilidade e quais os critérios estabelecidos para a sua admissibilidade, uma vez que estão em jogo além da saúde pública em um contexto pandêmico, a responsabilidade do empregador em oferecer um ambiente saudável para os seus subordinados e a liberdade individual do indivíduo de não se vacinar que fora garantida pelo Supremo Tribunal Federal. Trata-se de estudo qualitativo realizado, predominantemente através do método de abordagem hipotético-dedutivo. O objetivo desta pesquisa é indicar a admissibilidade ou não da aplicação da demissão por justa causa, seus critérios e como tem sido julgados os casos nos tribunais brasileiros, visto o seu recente surgimento.

Palavras-chave: Demissão por justa causa; Covid-19; Vacina.

LA APLICACIÓN DE DIMISSION POR JUSTA CAUSA A TRABAJADOR QUE RECUSASE A INMUNIZARSE CONTRA COVID-19

RESUMEN

Con el inicio de la aplicación de las dosis contra la COVID-19 en Brasil y la flexibilización de las restricciones a la circulación de personas y la vuelta de los trabajadores al ambiente laboral, una discusión que era realizada en el ámbito individual, pasó a ser en el laboral también, dado que con la recusa del recibimiento de las vacunas disponibles en el país la retomada de la economía sufriría riesgos, además de los graves daños a la salud de los trabajadores y a la población en general. Una vez detectada esa realidad se pasa a discutir como enfrentar la situación de los trabajadores que recusen vacunarse contra la COVID-19 y la aplicación de dimisiones por justa causa para ellos. La presente investigación busca analizar lo que explica la doctrina y los argumentos que defienden la aplicación de las dimisiones por justa causa y los que se posicionan contrarios a ellas y cuales los criterios para su admisión, considerando que están en juego además de la salud pública, en un contexto de pandemia, la responsabilidad del empleador en ofrecer un ambiente de trabajo saludable para sus subordinados y la libertad individual de no ser vacunado que fue garantizada por el Supremo Tribunal Federal. El trabajo realiza un estudio cualitativo a través del método hipotético – inductivo. El objetivo de la investigación es indicar la admisión o no de la dimisión por justa causa, sus criterios y como fueron juzgados los casos en los tribunales brasileños.

Palabras-clave: Dimisión por justa causa; Covid-19; vacuna.

1. INTRODUÇÃO

Com a decretação da pandemia pela Covid-19, se iniciou um esforço global não só para se entender a doença, suas causas e impactos em nós, mas também uma forma de prevenção contra a contração da doença que criou o caos em sistemas hospitalares, causou restrições de circulação a populações e a consequente atrofia econômica aos países.

As pandemias são raras na história global, mas cada uma delas é notável a sua época. Algumas mais mortais que outras, mas o certo é que seus impactos são notáveis não só para a sociedade da época, como também para os futuros integrantes das sociedades, que adquirem hábitos novos, aprendem novas estratégias para sua contenção e, para a nossa sorte, desenvolvem novas tecnologias para o seu tratamento.

O mundo era outro quando tivemos a pandemia mais mortal do século XX, em 1918, com a febre espanhola, e devido aos avanços tecnológicos de todas as áreas hoje temos muitos facilitadores para a proliferação de vírus, mas também nos deu a celeridade de trabalharmos mais rapidamente na produção de imunizantes contra o vírus pandêmico da vez, a Covid-19.

A partir dos primeiros anúncios da criação de vacinas e da futura disponibilização destas para a população em geral, o que gerou alívio, a maioria da população passou a acender, em alguns grupos, a incerteza e o medo acerca da confiabilidade e necessidade da vacina. Infelizmente esses indivíduos são, muitas vezes, capturados por esses pensamentos através de teorias conspiratórias e/ou notícias falsas.

Com o intuito de compelir aqueles que não desejassem iniciar e/ou encerrar o ciclo de imunização contra o Coronavírus o Supremo Tribunal Federal (STF), em dezembro de 2020, por 10 votos a 1, estabeleceu que a vacinação seria obrigatória, porém, não compulsória, ou seja, caso haja a recusa de se vacinar ou da completa imunização, o cidadão pode sofrer sanções em sua vida cotidiana ou para atos específicos.

Como dito anteriormente, um dos maiores impactos de pandemias, e ainda mais no nosso mundo globalizado, é na economia, o que fez com que se passasse a

discutir como lidar com indivíduos que voltassem às atividades presenciais e se recusassem a se vacinar no momento oportuno.

A partir desta problemática iremos desenvolver o presente trabalho e discorrer acerca das formas que o empregador pode lidar com essa problemática, não só do ponto de vista social, como também da sua atividade laboral e econômica.

2. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SUAS RESPONSABILIDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Quando o empregador inicia uma empresa, esta passa a assumir os riscos da atividade econômica, o que gera sobre os que estejam empregados na empresa o chamado poder diretivo do empregador. O poder diretivo se origina da necessidade de quem está à frente das operações da empresa de organizar e agir para que os objetivos a que se propõem sejam atingidos. Do menor ao maior grupo empresarial é necessário que aqueles que sejam subordinados ajam de acordo com o poder diretivo a fim de que atinjam a qualidade e o lucro visados pelo empresário ao oferecer o seu produto ou serviço. No art. 2º da CLT está prescrito tal posição:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Conforme a doutrina ensina, esse poder se desdobra no poder de controle, poder de organização e poder disciplinar. O ponto de apoio para aqueles que justificam a admissibilidade da obrigatoriedade da vacinação contra a Covid-19 está presente justamente no poder de organização, pois é com base neste poder que o empregador pode deliberar acerca da necessidade de que os empregados que atuem no ambiente de trabalho estejam devidamente imunizados ou no processo de imunização por meio da vacina contra a Covid-19.

Com essa organização o empregador poderia otimizar processos que exigissem habilidades do trabalhador específico, seja esse ou não o indivíduo que recusa a imunização, além de evitar a perda de pessoal, seja ela com o afastamento temporário ou em um afastamento permanente.

Os cuidados citados anteriormente também atendem a critérios estabelecidos pela Constituição Federal, que estabelece a responsabilidade da empresa em

preservar o meio ambiente laboral seguro e sadio àqueles que o frequentam. Tal disposição está prevista no art. 225:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Cabe explicitar que no Brasil há a adoção do conceito amplo de meio ambiente, onde se qualifica também o ambiente de trabalho e social que o compõe. E, para deixar mais clara a importância e a responsabilidade sobre o empregador para que o ambiente de trabalho seja saudável e garanta segurança aos seus empregados, no art. 7º, inciso XXII, temos a explicitação do que expomos aqui:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Portanto, demonstra-se cristalino, com base na Constituição Federal e na CLT a possibilidade em que o empregador pode estabelecer normas que permitam que as atividades da empresa não sejam afetadas por empregados que possam potencializar a disseminação do vírus no ambiente de trabalho presencial, o que iria expor os demais colaboradores à doença, tivessem ou não contato direto com o indivíduo em questão, uma vez que o vírus e suas variantes se demonstram altamente transmissíveis e algumas delas mais mortais e agressivas que outras.

Cabe esclarecer que o ponto de vista apontado até o presente momento tem como foco a admissão de novos empregados, o que não implica em conduta discriminante daquele que faz a admissão, uma vez que, como citado anteriormente, faz parte do dever daquele que emprega oferecer um ambiente seguro e saudável para o desempenho do labor. Tem-se como parâmetro legal pátrio para tal afirmação a convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo sido promulgada pelo decreto nº 62.150/168 em seu art. 1º o disposto a seguir:

Art. 1º - Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir

ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Conforme destacado pela lei e em combinação com a interpretação do art. 225 e 7º da Constituição Federal, não se enquadra como tratamento discriminatório a exigência e/ou análise de aplicação de vacinas que possam impedir a proliferação de doenças no ambiente de trabalho, uma vez que essa ação do empregador age de acordo com a responsabilidade da empresa na preservação de um ambiente de trabalho salubre e saudável aos seus funcionários e ao atendimento do bem comum e saúde pública.

3. A RECUSA DO EMPREGADO EM ESTAR NO PROCESSO IMUNIZATÓRIO

Como já citado, há considerável parcela da população brasileira que se recusa a iniciar o processo de imunização e/ou concluí-lo. Esse fenômeno se espalha ao redor do globo, dos países mais desenvolvidos aos menos desenvolvidos. Os mesmos fatores que facilitam os avanços tecnológicos da nossa época são os mesmos que participam deste fenômeno de desinformação e situações como essa já se repetiram pela história do Brasil, vide a denominada “Revolta da vacina” que ocorreu em cenário completamente diferente, fosse social ou tecnológico.

De sorte, não temos o caos social que a Revolta da Vacina propiciou à cidade do Rio de Janeiro em meados de 1904, com intensa violência e embate policial. À época as informações espalhadas eram de que a vacina deixaria aqueles que fossem imunizados contra a varíola com feições bovinas, o que não merece maiores explicações ou aprofundamentos acerca da “fundamentação científica”.

Mais de cem anos depois, as motivações para a campanha de desinformação propagada também trazem os mais plurais motivos para a não aplicação da vacina contra o novo Coronavírus, indo desde microchips implementados na corrente sanguínea para controle mental, chips de sinal 5G até a releitura da motivação de 1904 – a transformação em jacaré.

Porém, além do lado fantasioso, também temos bases jurídicas vigentes para embasar a não aplicação da vacina por parte dos indivíduos que assim não desejarem e, do mesmo modo, discussões jurídicas, como demonstradas no tópico anterior.

Em 2020, em pleno início da pandemia, o Congresso Nacional editou a Lei nº 13.979/2020, onde trata das medidas autorizadas para o enfrentamento da emergência sanitária que se instalava no país, e entre as autorizações dispostas estava o art. 3º, inciso III, alínea “d”, que permitia a realização da vacinação compulsória, o que, por certo, trouxe intenso debate e logo foi alvo de Ações Diretas de Inconstitucionalidade, sendo estas as de nº. 6.586 e 6.587. Ambas foram julgadas e consideradas parcialmente procedentes, sendo aprovada por maioria da Corte com a seguinte tese:

(I)A vacinação compulsória não significa a vacinação forçada, porquanto facultada sempre a recusa 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 (II) tais medidas, com as limitações acima expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.

Tal posição colocada pela Corte vai de encontro ao respeito dos direitos fundamentais dispostos na Constituição Federal, tais quais a intangibilidade, a integridade e a inviolabilidade do corpo humano, e serve de amparo para aqueles que discordam da necessidade da aplicação da vacina, seja por motivos de crença religiosa, motivos políticos ou de convicção filosófica.

Uma vez aplicado o entendimento vinculante, que além dos aspectos públicos, também se aplicam em relações privadas, como ensina o autor Renato Carvalho filho:

salienta-se que os direitos fundamentais possuem eficácia também com relação aos particulares, o que permite reconhecer que, assim como o poder público, os particulares não podem agir de forma a obrigar a pessoa a se vacinar, sem a sua concordância. (CARVALHO FILHO, Renato. 2021. p.33)

Como consequência, a decisão chega às relações trabalhistas, de natureza particular, uma vez que impede a obrigatoriedade da mesma para o desempenho das atividades laborais.

4. O EMBATE ENTRE A ADMISSIBILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA E A NÃO OBRIGATORIEDADE DA APLICAÇÃO DA VACINA

Como visto no tópico 2, entendemos que há a possibilidade da admissão do direito do empregador na exigência da imunização contra o novo Coronavírus, por estar dentro do poder disciplinar do empregador sobre o empregado. Entretanto, no capítulo anterior, há posicionamento do Supremo Tribunal Federal para a não imposição da vacina contra a vontade do indivíduo. Diante deste embate iremos analisar como tem se dado, na prática, o curso das discussões.

Órgãos da Justiça do Trabalho têm se posicionado a favor da possibilidade da demissão por justa causa, uma vez que o interesse pessoal de um trabalhador não poderia se sobrepor ao interesse coletivo. O Ministério Público do Trabalho também tem se posicionado de forma favorável a aplicação da justa causa, inclusive com a edição de uma recomendação interna direcionada aos procuradores com tais informações, e somente admitindo a recusa em casos excepcionais e justificados de maneira fundada em preceitos clínicos. Porém, cabe salientar que, em caso de recusa pelo empregado para receber a aplicação das doses da vacina, a demissão não deve ser a primeira medida adotada pela empresa.

Em processo julgado pela 13ª turma do TRT da 2ª região, foi julgado improcedente recurso de uma auxiliar de limpeza que fora demitida por justa causa de um hospital por se recusar a tomar as doses da vacina contra a Covid-19. No caso em tela, a empresa alega no processo que fez campanhas de conscientização junto aos empregados sobre os riscos do novo Coronavírus, as formas de prevenção e a necessidade da aplicação da vacina a fim de impedir a proliferação do vírus e de uma maior segurança aos que estiverem vacinados.

O hospital alegou que na primeira tentativa de imunização da profissional houve a recusa da mesma com a posterior advertência estabelecida pelo hospital e, após a segunda tentativa de aplicação, com a nova recusa da empregada, esta foi demitida como ato de indisciplina e insubordinação.

Como alegado pela empresa, há o atendimento integral ao disposto pela ala que defende a possibilidade da obrigatoriedade da vacinação pelo empregador, pois atende aos requisitos constitucionais do dever do empregador de manter um ambiente

saudável aos demais empregados e também aqueles que frequentam o ambiente. O caso não poderia ser mais claro ainda mais por se tratar de um hospital, ambiente em que deve haver o constante controle sanitário e viral por todos aqueles que o frequentam, ainda mais por seus funcionários, estejam eles em contato direto ou não com pacientes, seja qual for a natureza da doença.

Por outro lado, a defesa da auxiliar de limpeza alegou que a demissão foi abusiva e que a recusa à vacina não pode ser considerada um ato de disciplina, uma vez que a obrigação da imunização por parte do empregador feriria a honra e a dignidade humana da trabalhadora, embasado em decisão do STF proferida em dezembro de 2020.

Tendo o seu pedido negado em primeira instância, a auxiliar teve novamente seu pedido negado, dessa vez pela 13ª turma do TRT da 2ª região, que argumentou não ter constatado abuso ao se demitir a ex-funcionária, ao restar demonstrado no processo que a empresa seguiu todas as medidas e protocolos possíveis para a promoção do combate à Covid-19, sendo proporcional a demissão por justa causa ainda mais por se tratar de ambiente hospitalar, mesmo não atuando em função própria de saúde.

O tribunal também alegou que o interesse da trabalhadora não deveria se sobrepor à proteção do ambiente coletivo de trabalho, ainda mais por se tratar de vacinas certificadas pela ANVISA e de forma gratuita a toda a população. Segue o trecho da decisão:

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.

Cabe frisar que o tema não chegou ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) até o momento, o que não aplica a essa decisão caráter vinculante. Porém, de certo são decisões que servirão de base para outras que venham a seguir.

Diante do caso concreto analisado, surge o seguinte questionamento: seria aplicável a demissão por justa causa devido à recusa do empregado em se vacinar contra a Covid-19 apenas a ambientes hospitalares ou a qualquer ambiente de trabalho?

Por se tratar de uma doença respiratória aguda grave, de natureza infecto contagiosa, e já terem sido detectadas novas variantes, onde seus sinais, sintomas e evolução variam de acordo com o indivíduo e suas comorbidades, constata-se que sua periculosidade independe do ambiente estar ligado a saúde ou não e sim da forma que ela reage a cada pessoa, o que afastaria a exclusividade da necessidade da vacinação apenas em ambientes hospitalares.

5. A APLICABILIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA NAS INSTITUIÇÕES DE JUSTIÇA BRASILEIRAS

No Brasil, segue o entendimento estabelecido em outros países, onde há a aplicabilidade da demissão por justa causa nos casos de negativa do empregado ao retornar às suas atividades presenciais, uma vez que a pandemia no Brasil matou quase 600 mil pessoas até o momento e a vacinação tem enfrentado diversas dificuldades, seja na demora do governo federal em providenciar as vacinas, na falta de imunizantes/matéria prima para a sua produção e sua rápida distribuição a população em geral ou pelas campanhas antivacinas que atingiram fortemente o país e a população, representado pela figura do Presidente da República, Jair Bolsonaro (sem partido).

A partir do momento que a discussão sobre a liberdade de escolha quanto a aplicação ou não de imunizantes contra a COVID-19 passaram para a seara trabalhista, o Ministério Público do Trabalho já se posicionou de maneira favorável a demissão por justa causa àqueles que se recusassem a se vacinar, por entender que o bem comum deveria ser preservado, uma vez que aquele indivíduo inserido no ambiente de trabalho traria riscos a todos aqueles que tivessem contato direto ou indireto nos escritórios e locais de trabalho pelo país.

Grande parte da doutrina também se posiciona favorável à sua aplicação, uma vez que princípios constitucionais permitem aos advogados e juízes batizarem a importância e responsabilidade do empregador em um ambiente com salubridade e

segurança a todos que o frequentam, sejam empregados ou clientes. Porém, para a sua aplicação, passos devem ser dados antes da punição final, uma vez que com a demissão por justa causa o trabalhador perde diversos direitos garantidos. Em um primeiro momento a empresa deve procurar demonstrar a importância da aplicação da vacina para os empregados e facilitar ao máximo o acesso às informações e dúvidas que possam vir a ter.

No momento que o empregador puder receber as doses disponibilizadas de maneira gratuita pelo SUS a empresa deve publicizar o momento da aplicação das doses aos funcionários e no caso de recusa, aplicar uma notificação ao empregado para que apresente a justificativa médica embasada, se houver. Não sendo apresentada e se repetindo a recusa à empresa poderia aplicar a demissão por justa causa, independentemente da atividade a ser realizada pela empresa.

Também há a recomendação por parte do Ministério Público do Trabalho, que o empregador, se possível, faça uma espécie de promoção horizontal ao empregado, para que este mude de cargo e/ou função, mas que não precise voltar às suas funções presenciais. Porém, este é um caminho raro a se seguir, uma vez que isto depende da disponibilidade da empresa nesta oferta.

No caso julgado pela 13ª turma do TRT da 2ª região, houve o respeito, no entendimento do tribunal, de todos os requisitos para a aplicabilidade da demissão por justa causa e apesar de nenhum caso ainda ter sido julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho até o momento, em recente entrevista ao UOL, a atual presidente do tribunal sinalizou que o entendimento da possibilidade da demissão tem anuência de sua parte, o que pode indicar que o tribunal pode julgar procedente tal atitude das empresas. A magistrada afirmou que: "O direito da coletividade se sobrepõe ao direito individual e se um empregado se recusa à vacinação, ele vai comprometer o meio ambiente de trabalho que necessariamente deve ser promovido, por meio do empregador, da forma mais saudável possível, por isso que há uma justificativa que tem embasado decisões nesse sentido".

Apesar de entendimentos contrários de diversos autores e advogados da área trabalhista, uma vez que entendem que justificativas de cunho religioso, filosófico ou políticos não possam ser motivos de justa causa pelo empregador, uma vez que a vida privada do trabalhador não poderia ser controlada na esfera privada de trabalho. O tema tem sido julgado e se estabelecido pela condição principal do trabalhador estar

inserto em um ambiente coletivo, onde suas decisões individuais não podem colocar em risco, como comprovado em relação a COVID-19, os demais empregados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após nos debruçarmos sobre o tema e analisarmos todos os aspectos que estão sendo considerados para a aplicabilidade da demissão por justa causa, vimos que esta é admitida pelas instituições de justiça, doutrina e advogados pelo país, apesar de também termos aqueles que discordam da sua aplicação.

Com a aplicabilidade da demissão por justa causa, vimos que a empresa deve seguir requisitos mínimos para a ação cabal da demissão, sendo a demissão por justa causa danosa ao trabalhador uma vez que perde diversos direitos previstos constitucionalmente e na CLT.

Resultante do estudo do caso analisado e dos posicionamentos estabelecidos, também enxergamos como válida a sua aplicação, uma vez que infelizmente, em sua esmagadora maioria, a não vacinação se dá por meio das notícias falsas que são propagadas e, num contexto pandêmico enfrentado, torna-se gravosa em demasiado tal atitude, a começar pelo mais importante que é a saúde pública, daqueles que estejam diretas ou indiretamente envolvidos com aquele indivíduo. Ainda mais em um ambiente menor, como é o ambiente de trabalho, esta atitude pode se tornar mais gravosa ainda, pela disseminação rápida, característica do vírus do novo Coronavírus.

Ademais, em decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, havia a previsão de que aquele que não desejasse toma a vacina contra a COVID-19 poderia sofrer sanções em sua vida cotidiana, o que não seria diferente das relações trabalhistas, que sofrem regulação do estado dentro das responsabilidades do empregador quanto a garantia de um ambiente seguro e salubre, tanto aos seus empregados, quanto aqueles que frequentem os espaços sob a sua responsabilidade, quanto o direito do trabalhador de estar em um ambiente seguro para o desempenho das suas atividades laborais e o sustento da sua família.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Lei 13.979 (2020)**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2020.

_____. Decreto-lei nº 5.452 (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

_____. Supremo Tribunal Federal. Pleno. **ADI 6587**. Relator: Ricardo Lewandowski. Julgamento em 17/12/2020. Corte ou Tribunal. Brasília. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6034076>. Acesso em 20.01.2021.

CARVALHO FILHO, Renato Sabino. Convenções e Acordos Coletivos: conteúdo e vigência em tempos de crise. In: CHAMONE, Marcelo Azevedo (org.). **Direito do Trabalho em Tempos de Crise Econômico-Sanitária**. Campinas: Lacier Editora, 2021. Cap. 2. p. 27-45. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=nG8rEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 03 set. 2021.

CAVALCANTE, Márcio André Lopes. **Lei 13.979/2020**: estabelece medidas para enfrentamento do coronavírus (atualizada). estabelece medidas para enfrentamento do coronavírus (atualizada). 2021. Disponível em: <https://www.dizerodireito.com.br/2020/03/lei-139792020-estabelece-medidas-para.html>. Acesso em: 03 ago. 2021.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6º ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

EPTV, G1 Campinas e Região e. **Funcionários que se recusarem a tomar vacina da Covid-19 podem ser demitidos por justa causa, alerta MPT de Campinas**. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/30/funcionarios-que-se-recusarem-a-tomar-vacina-da-covid-19-podem-ser-demitidos-por-justa-causa-alerta-mpt-de-campinas.ghtml>. Acesso em: 03 ago. 2021.

GARGANTINI, Fernando. **Mantida a justa causa de trabalhadora que se recusou a tomar a vacina contra a covid-19**. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/349664/mantida-a-justa-causa-de-trabalhadora-que-se-recusou-a-tomar-a-vacina>. Acesso em: 03 set. 2021.

NETTO, Paulo Roberto. **Demissão por recusa à vacina é possível, mas não deve ser imediata; entenda**: tendência nos tribunais é validar a dispensa do funcionário que recusar imunização sem motivo. 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/justica/demissao-por-recusa-a-vacina-e-possivel-mas-nao-deve-ser-imediata-entenda/>. Acesso em: 03 set. 2021.