



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

REBECA MIDIAN RAMALHO RODRIGUES

**REPERCUSSÕES DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
PONDERAÇÕES SOBRE A EXIGÊNCIA DA VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19
IMPOSTA PELO EMPREGADOR AOS TRABALHADORES À LUZ DO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**CAMPINA GRANDE
2022**

REBECA MIDIAN RAMALHO RODRIGUES

**REPERCUSSÕES DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
PONDERAÇÕES SOBRE A EXIGÊNCIA DA VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19
IMPOSTA PELO EMPREGADOR AOS TRABALHADORES À LUZ DO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de concentração: Interesses Metaindividuais e Cidadania.

Orientador: Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton

**CAMPINA GRANDE
2022**

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.

R696r Rodrigues, Rebeca Midian Ramalho.

Repercussões da pandemia nas relações de trabalho [manuscrito] : ponderações sobre a exigência da vacinação contra a COVID-19 imposta pelo empregador aos trabalhadores à luz do ordenamento jurídico brasileiro / Rebeca Midian Ramalho Rodrigues. - 2022.

19 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Direito do trabalho. 2. Vacina Covid-19. 3. Obrigatoriedade. I. Título

21. ed. CDD 344.01

REBECA MIDIAN RAMALHO RODRIGUES

**REPERCUSSÕES DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
PONDERAÇÕES SOBRE A EXIGÊNCIA DA VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19
IMPOSTA PELO EMPREGADOR AOS TRABALHADORES À LUZ DO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

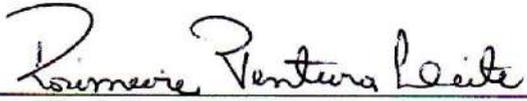
Área de concentração: Interesses Metaindividuais e Cidadania.

Aprovada em: 08 / 07 / 2022.

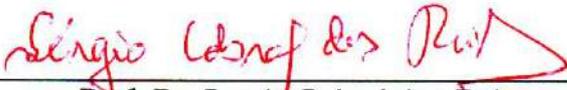
BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Paula Christianne da Costa Newton (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dra. Rosimeire Ventura Leite
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Sergio Cabral dos Reis
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 O PODER EMPREGATÍCIO	7
2.1 As sanções trabalhistas e suas hipóteses de aplicação.....	8
3 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	10
3.1 O enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional	10
3.2 A tendência jurisprudencial sobre a exigência da vacinação contra a Covid-19 aos trabalhadores	11
4. CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS	14

**REPERCUSSÕES DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
PONDERAÇÕES SOBRE A EXIGÊNCIA DA VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19
IMPOSTA PELO EMPREGADOR AOS TRABALHADORES À LUZ DO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**PANDEMIC'S REPERCUSSIONS ON LABOR RELATIONS: CONSIDERATIONS
ABOUT THE COVID-19 VACCINATION REQUIREMENT IMPOSED BY THE
EMPLOYER ON WORKERS IN THE LIGHT OF THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM.**

Rebeca Midian Ramalho Rodrigues¹

RESUMO

A pandemia da Covid-19 ocasionou uma crise de saúde humanitária que afetou diretamente as relações de trabalho. E, para contenção dos efeitos desse vírus, a comunidade científica defende a eficácia da vacina e a necessidade da vacinação em massa. No entanto, há um movimento antivacinal que tem acarretado grandes desafios para as autoridades sanitárias e jurídicas brasileiras. É por isso que, o presente trabalho buscou averiguar a possibilidade de o empregador exigir o passaporte de vacina contra a Covid-19 ao trabalhador e as consequências jurídicas desta exigência. Para tanto, utilizou-se o método hipotético-dedutivo. Nesse ínterim, o artigo 158 da CLT enuncia o dever do empregado de se submeter às regras de saúde e segurança do trabalho, prevenção de doenças e acidentes adotadas pela empresa. Todavia, a discussão e recusa sobre a vacinação compulsória está relacionada a defesa ao direito à liberdade do indivíduo que deve poder escolher sob o viés da autonomia quais interferências quer realizar em seu corpo. Em contrapartida, o entendimento do Supremo Tribunal Federal é que mesmo que sopesando o direito à liberdade e autonomia, deverá prevalecer o direito à saúde e o interesse da coletividade. Nesse sentido, concluiu-se que é possível a exigência realizada pelo empregador aos seus funcionários que se vacinem contra a Covid-19. Essa prerrogativa advém do poder diretivo do empregador, considerando o interesse coletivo, dos demais empregados e da própria atividade empresarial, a fim de preservar o desenvolvimento da atividade econômica e que seja garantido um ambiente de trabalho seguro e hígido.

Palavras-chave: Vacina. Covid-19. Obrigatoriedade. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic caused a humanitarian health crisis that directly affected labor relations. And to contain the effects of this virus, the scientific community advocates

¹ Graduanda em direito pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB; Campina Grande – Paraíba; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5264088210942854>

the effectiveness of the vaccine and the need for mass vaccination. However, there is an anti-vaccine movement that has posed major challenges for Brazilian health and legal authorities. So, the present study sought to ascertain the employer's possibility requiring the covid-19 vaccine passport from the worker and the legal consequences of this requirement. For this purpose, the hypothetical-deductive method was used. In the meantime, Article 158 of the Consolidation of Labor Laws states the employee's duty to submit to the rules of occupational health and safety, disease and accident prevention adopted by the company. Nonetheless, the discussion and refusal about compulsory vaccination is related to the defense of individual's right to freedom, who must be able to choose under the bias of autonomy what interferences he wants to perform in his body. On the other hand, the understanding of the Supreme Court is that even if the right to freedom and autonomy should prevail, the right to health and the interest of the collective should prevail. In this sense, it was concluded that it is possible for the employer to demand that its employees be vaccinated against Covid-19. This prerogative comes from the employer's directive power, considering the other employees collective interest and the business activity itself, in order to preserve the economic activity development and ensure a safe and healthy work environment.

Keywords: Vaccine. Covid-19. Mandatory. Labor law.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo intitulado, “*Repercussões da Pandemia nas Relações de Trabalho: Ponderações sobre a Exigência da Vacinação contra a Covid-19 Imposta pelo Empregador aos Trabalhadores à Luz do Ordenamento Jurídico Brasileiro*”, objetiva primordialmente averiguar a possibilidade de o empregador exigir o passaporte de vacina ao trabalhador e as consequências jurídicas desta exigência, bem como fundamentar e apresentar possíveis soluções para as controvérsias que envolvem o tema.

Desde o alastramento da Covid-19, que tomou a proporção de uma pandemia, ocasionando uma crise de saúde humanitária, a sociedade mundial tem buscado soluções céleres para o enfrentamento e atenuação dos males provocados por esta doença. Assim, os cientistas de diversos países do mundo voltaram suas pesquisas em torno do desenvolvimento de vacinas que pudessem imunizar a população².

No entanto, antes dessa crise de saúde, o mundo já enfrentara uma crise política e ideológica, que tem suscitado uma polarização³. Soma-se a isso que, com a democratização da internet e a facilidade de troca de informações, o número de *fake news* cresce cada vez mais, gerando desinformação na sociedade e trazendo confusão, visto que, os cidadãos encontram dificuldades em identificar o que é verdade e o que é mentira⁴.

Nesse contexto, muitas pessoas têm declarado sua oposição à vacinação, demonstrando que não irão se vacinar sobre a prerrogativa de que possuem o direito fundamental de liberdade⁵. Apesar disso, a comunidade científica defende a eficácia da vacina e a necessidade da vacinação em massa para a contenção dos efeitos do vírus⁶. Desse modo, é importante frisar que, as relações de trabalho foram totalmente afetadas pela Covid-19⁷, e a vacinação dos trabalhadores se tornou de total interesse das empresas, posto que, a contaminação dos obreiros no ambiente de trabalho pode gerar a responsabilização do empregador, além de ocasionar o afastamento deles do labor e perdas no incremento dos lucros.

Diante dessa realidade, questiona-se: o empregador pode exigir passaporte de vacinação contra a Covid-19 do trabalhador? Para responder essa questão, tem-se por hipótese inicial que, a infecção do Covid-19 pode ser considerada como doença

² OLIVETO, P. **Corrida pela imunidade: cientistas do mundo buscam vacina contra a Covid-19**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/ciencia-e-saude/2020/05/17/interna_ciencia_saude,855624/corrida-pela-imunidade-cientistas-do-mundo-buscam-vacina-contr-a-cov.shtml>. Acesso em: 18 jan. 2022

³ SALAS, J. Polarização se revela como fator de risco na pandemia. **El País**, 08 jan. de 2021. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/ciencia/2021-01-08/polarizacao-se-revela-como-fator-de-risco-na-pandemia.html>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

⁴ O perigo das fake news - **Notícias - TJPR**. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/noticias-2-vice/-/asset_publisher/sTrhoYRKnIQe/content/o-perigo-das-fake-news/14797?inheritRedirect=false>. Acesso em: 5 fev. 2022.

⁵ LARSON, H. J. Por que algumas pessoas hesitam em tomar as vacinas?. **Revista Questão de Ciência**. 14 jun. de 2021. Disponível em: <<https://www.revistaquestaoeciencia.com.br/artigo/2021/06/14/por-que-algumas-pessoas-hesitam-em-tomar-vacinas>>. Acesso em: 5 jul. 2022.

⁶ **Comunidade científica se une em campanha pela vacinação**. Disponível em: <<https://www.apufsc.org.br/2021/01/27/comunidade-cientifica-se-une-em-campanha-pela-vacinacao/>>. Acesso em: 5 jul. 2022.

⁷ OLIVEIRA, T. R. **Impacto da Pandemia do Covid-19 nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <<https://taynaraoli.jusbrasil.com.br/artigos/1204524546/impacto-da-pandemia-do-Covid-19-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 5 jul. 2022.

ocupacional do trabalho, quando comprovado onexo causal, uma vez que a conservação do meio ambiente de trabalho é responsabilidade do empregador, devendo este, zelar, pelo bem-estar de seus trabalhadores, tendo em vista que a exigência do passaporte vacinal não pode ser utilizada de má-fé, com intento de punir e perseguir o trabalhador.

À vista disso, é possível que, exercendo o poder diretivo, o empregador exija o passaporte vacinal no ambiente de trabalho com a finalidade de preservar este meio, visando o interesse da coletividade. Bem como pode exigir o passaporte vacinal desde que essa exigência abranja todos os trabalhadores, salvo as exceções por questões de saúde. Dessa forma, deve-se conceder prazo razoável para que seus empregados possam se vacinar.

Destarte, é imperioso explicar que a escolha do tema como objeto de estudo, se justifica pela relevância social e científica, pois envolve direitos conectados à vida e à sobrevivência, isto é, o direito ao trabalho e à saúde. Outro aspecto que elucida esse trabalho é a necessidade pungente de uma resposta mais célere, ficando sob a responsabilidade, por conseguinte, dos acadêmicos, doutrinadores e da jurisprudência, uma vez que, não há lei específica sobre o tema.

O público-alvo dessa pesquisa, concerne todas as partes envolvidas na relação de emprego, o empregador e o obreiro, bem como a sociedade em geral. Trata-se de uma pesquisa do tipo exploratória e descritiva, tendo em vista que expõe um ponto de vista geral de maneira aproximativa sobre certo fenômeno, viabilizando deslindar, desenvolver e alterar pensamentos, conceitos ou concepções acerca de problemas de pesquisa ou hipóteses para estudos posteriores.

Grande parte das investigações do tipo exploratória podem ser definidas como pesquisas bibliográficas (GIL, 2008), para tanto, os dados foram coletados em Banco de Teses e Dissertações, Google Acadêmico e bibliotecas virtuais, textos normativos, sites informativos e documentos relevantes. Em contrapartida, na pesquisa descritiva há a exposição dos atributos ou características comuns de um determinado fenômeno ou população, que leva a padronização da coleta de dados, requerendo técnicas de coleta uniformizadas (GIL, 2008; PRODANOV; FREITAS, 2013).

O método científico utilizado foi o hipotético-dedutivo, através de pesquisas bibliográficas realizadas preponderantemente em livros e artigos científicos. Segundo Popper (1975), o método hipotético-dedutivo busca sanar questionamentos através da elaboração de teorias ou hipóteses, a fim de afastar possíveis obstáculos que podem sobrevir no decorrer da pesquisa.

Por fim, faz-se mister destacar que os resultados alcançados através dessa pesquisa serão capazes de dar suporte as empresas para a tomada de decisões, apresentando as opções e possibilidades para os trabalhadores e empresas, de modo que estejam informados dos seus deveres e direitos, com o intuito de atenuar o número de ajuizamentos de ações sobre essa matéria e trazer mais segurança jurídica sobre o tema.

2 O PODER EMPREGATÍCIO

O poder de direção do empregador é a prerrogativa que este possui de delinear as principais questões concernentes ao contrato de trabalho, definindo como o obreiro irá desenvolver suas atividades, de modo que ele organiza, controla e disciplina o trabalho. Há, portanto, uma subordinação jurídica existente nas relações de emprego, que é justificada por algumas correntes.

A primeira corrente defende que o poder de direção decorre da lei que, ao

definir o conceito de empregador confere a ele a prerrogativa de dirigir a relação de emprego. De acordo com o art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalariada e dirige a prestação pessoal de serviço.”

A segunda corrente se respalda no contrato de trabalho. Nas palavras de Ricardo Resende (2020):

O fundamento do poder empregatício é, para a doutrina amplamente majoritária, o próprio contrato de trabalho, consubstanciado em um acordo de vontades que origina a relação empregatícia e, a partir desta, faz surgir direitos e deveres para os contratantes (empregador e empregado). Neste complexo de direitos e obrigações encontra-se inserido o poder empregatício. (RESENDE, 2020, p. 773).

A terceira corrente entende que a empresa é uma instituição. Por consequência, se o empregado está inserido nessa instituição deve obedecer às suas regras. Nesse sentido, é importante o registro do pensamento de Luiz José de Mesquita (1950), segundo o qual o poder diretivo “encontra fundamento no interesse social da empresa, que exige uma perfeita organização profissional do trabalho, fornecido por seus subordinados a fim de se atingir um bem comum de ordem econômico social” (MESQUITA, 1950, p. 64).

Sob estes fundamentos, é possível afirmar que o poder de direção é um direito potestativo, que, contudo, não é ilimitado. Desse modo, o obreiro só pode opor-se à direção do empregador se as exigências contrariarem a Constituição, as leis, as normas coletivas, o contrato de trabalho, a boa-fé objetiva ou o exercício regular do direito.

Ademais, é possível dividir o poder diretivo patronal em três faces: Poder Regulamentar, configurando-se como aquele que autoriza o estabelecimento de regras gerais no âmbito empresarial; Poder fiscalizatório, que é o poder de vigilância concernente ao ambiente de trabalho e a prestação de serviços; e o Poder disciplinar, que permite aplicação de sanções aos obreiros que cometem atos faltosos no âmbito da relação trabalhista.

2.1 As sanções trabalhistas e suas hipóteses de aplicação

Como já mencionado, as sanções trabalhistas são consequências de conduta faltosa do obreiro. No entanto, a lei trabalhista brasileira não traz um rol taxativo dessas condutas, especificando tão somente, os casos em que pode ser aplicada a demissão por justa causa. Sobretudo, a doutrina e a jurisprudência indicam que tais punições sejam aplicadas gradualmente, levando-se em consideração a quantidade e o tipo de faltas cometidas.

Além disso, o empregador, para não desvirtuar da razão pela qual existem as sanções no âmbito laboral, dentre elas, educar e prevenir, deve sempre observar a proporcionalidade e a adequação entre a falta e a pena aplicada. Não obstante, se vários obreiros cometeram o mesmo ato faltoso, o empregador não pode aplicar punições diferentes, assim como não pode escolher quem irá punir, ou todos são punidos com a mesma sanção, ou nenhum, em respeito ao princípio da não discriminação.

Assim, para cada falta, se admite uma única punição (*no bis idem*). E, se o empregador, ciente da infração cometida pelo obreiro, não exercer seu poder disciplinar em tempo razoável, presume-se que a falta foi perdoada, em consonância

ao princípio da imediatividade.

Nesse íterim, três são as sanções trabalhistas possíveis: advertência, suspensão e demissão por justa causa. A advertência pode ser escrita ou verbal, servindo como um alerta ao obreiro para precaver uma punição mais grave, que é notificado e reprimido pela conduta faltosa. Nota-se, dessa forma, que ela não traz implicações econômicas, mas tão somente morais. De acordo com Martinez (2020):

A pena de advertência, a despeito de não ter previsão genérica expressa na lei, ao menos decorre do costume, uma fonte jurídica indiscutível. Não fosse apenas isso, a advertência, a despeito de formalmente ser uma pena, materialmente não é mais do que um chamamento à atenção do empregado para um comportamento não prudente. É uma reprimenda muitas vezes salutar, visto que tem o escopo natural de corrigir desvios e de evitar a aplicação de sanções mais graves. (MARTINEZ, 2020, p. 417).

Por outro lado, a suspensão disciplinar, prevista no art. 474 da CLT, atinge o trabalhador no âmbito pecuniário, uma vez que ele é afastado do trabalho por tempo determinado não superior a trinta dias consecutivos, ficando sem receber a remuneração desses dias sem a respectiva prestação dos serviços.

Além destas, tem-se a dispensa por justa causa, punição máxima imposta ao obreiro que, por consequência, tem seu contrato de trabalho extinto e perde o direito de receber às verbas rescisórias. Outrossim, “na justa causa há a quebra da boa-fé, confiança, poder de obediência e diligência, o que torna incompatível a continuidade da relação de emprego.” (SARAIVA; SOUTO, 2018, p. 230).

Diante da gravidade desta sanção, em respeito ao princípio da continuidade da relação de emprego, apenas as situações expressas no art. 482 da CLT toleram a configuração da rescisão contratual por justa causa:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

Não obstante, acompanhado das prerrogativas de dirigir, fiscalizar e disciplinar a prestação pessoal dos serviços do obreiro, está o dever do empregador de suportar integralmente os riscos de seu empreendimento. Dentre eles, ser responsabilizado pelas doenças que afetarem a saúde do trabalhador em decorrência do labor. Por isso, passa-se ao estudo do enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 O enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional

Em 22 de março de 2020, foi editada a Medida Provisória nº 927/2020, pelo Chefe do Poder Executivo, que regulamentava as relações de trabalho durante a pandemia. Tal medida, em seu art. 29, expressava que, salvo se comprovado o nexo causal, a contaminação pelo *coronavírus* não se caracterizava como doença ocupacional.

Aqui, importa explicar que, a doença ocupacional caracteriza-se como qualquer complicação de saúde que o obreiro apresenta advinda de sua atividade laboral e das condições de trabalho. Nesse contexto, o STF possibilitou o reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional quando suspendeu o artigo 29 da MP 927/2020, em julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade⁸ propostas.

Em consonância, a nota técnica SEI 56376/2020/ME, editada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho elucidou que, após perícia médica, quando demonstrado o nexo causal, o *coronavírus* será considerado como doença ocupacional.

Ademais, o art. 157 da CLT prevê que as empresas têm obrigações em relação à saúde de seus funcionários, garantindo um meio ambiente de trabalho hígido. Certamente, é dever do empregador antecipar e reconhecer os riscos presentes para adotar medidas que vão mitigar qualquer possibilidade que esses riscos impactem à saúde e segurança do trabalhador. Por outro lado, o art. 158 da CLT, aponta também o dever dos funcionários de preservar o meio ambiente de trabalho saudável, sendo passíveis, inclusive, de sanções em caso de descumprimento às normas estabelecidas pelo empregador.

Desse modo, os empregadores poderão ser responsabilizados pela contaminação da Covid-19 de seus empregados, uma vez que esse contágio pode ensejar acidente de trabalho. Como consequência, o empregado poderá ter direito a estabilidade de emprego pelo prazo de doze meses e poderá ajuizar ação trabalhista requerendo indenização por danos morais e materiais. Além disto, é possível que haja majoração da alíquota que serve de base para o cálculo do RAT⁹, valor incidente nas remunerações pagas aos empregados. Já existe, inclusive, diversas decisões¹⁰ condenando empresas a pagar indenização para familiares de trabalhadores que morreram por Covid-19, reconhecendo como doença ocupacional.

Aqui, importa exemplificar com trecho da sentença dada pelo Juiz em exercício na Vara do Trabalho de Três Corações, no processo de nº 0010626-21.2020.5.03.0147¹¹, que reconheceu a morte por Covid-19 como acidente de

⁸ ADIs nº 6342, 6344, 6346, 6348, 6349 e 6352.

⁹ Riscos Ambientais do Trabalho.

¹⁰ Processos que podem ser acessados no PJe pelos nº 000227-97.2021.5.21.0016, 0010626-21.2020.5.03.0147 e 0020368-32.2021.5.04.0204.

¹¹ **Consulta Processual**. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010626-21.2020.5.03.0147/2>>. Acesso em: 15 jan. 2022.

trabalho, em ação ajuizada pela viúva e filha do falecido empregado, condenando a empresa a pagar o importe de trezentos mil reais por danos morais e materiais:

É consabido que acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (art. 19, “caput”, da Lei n.º caput 8.213/91).

O artigo 21 da citada legislação estabelece, ainda, hipóteses de equiparação, dentre as quais lista no inciso III “a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade”.

Neste jaez, partindo-se dessas premissas conceituais elevando-se em conta que as provas documentais e testemunhais produzidas indicaram que a contaminação possivelmente se deu dentro do período em que o motorista estava à disposição da empresa, perpetrando o deslocamento entre as cidades de Jundiá - SP a Recife - PE, concluo o aperfeiçoamento ao pressuposto normativo descrito no indigitado inciso III do artigo 21 da Lei nº 8.213/91.

Ainda assim, a empresa ré recorreu da sentença, mas, a Quarta Turma do TRT da 3ª Região, por unanimidade, negou provimento ao Recurso Ordinário interposto explicando que a responsabilidade civil da empresa só seria afastada em absoluto, se houvesse comprovação total de que a Recorrente se portou com proatividade e zelo em relação aos seus trabalhadores, adotando medidas para neutralizar, ou, pelo menos, minimizar os riscos.

Logo, é imperioso que sejam empreendidos esforços para contenção do vírus no ambiente laboral, respeitando o inciso XXII do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Sobretudo, para impedir a configuração do nexos causal entre a contaminação do obreiro e o seu trabalho, as empresas precisam cumprir e exigir que os trabalhadores cumpram as regras de medicina e segurança do trabalho, adotando as medidas necessárias para preservar o ambiente de trabalho sadio, dentre elas, destaca-se uma das mais eficazes, a vacinação¹².

Pois, não à toa, uma pesquisa coordenada pela Universidade Estadual de Londrina, pela Secretaria Municipal de Saúde de Londrina, pela Universidade Federal de São Carlos e pela Faculdade de Medicina Albert Einstein dos Estados Unidos, apontou que 75% dos mortos por Covid-19 registradas nos primeiros dez meses de 2021 não foram imunizados contra a doença¹³.

3.2 A tendência jurisprudencial sobre a exigência da vacinação contra a Covid-19 aos trabalhadores

Precipuamente, importa destacar o entendimento do STF que, ao julgar Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6586 e 6587 e o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879 em dezembro de 2020, definiu a possibilidade de vacinação compulsória, permitindo o implemento de medidas indiretas, dentre as quais, restrições a alguns lugares e ao exercício de certas atividades aqueles que não

¹² HAELE, T. **Sim, as vacinas interrompem grande parte da transmissão da Covid-19**. Disponível em: <<https://www.nationalgeographicbrasil.com/ciencia/2021/04/sim-as-vacinas-interrompem-grande-parte-da-transmissao-da-Covid-19>>. Acesso em: 6 jul. 2022.

¹³ **Não vacinados representam 75% das mortes por Covid-19, diz estudo brasileiro**. Disponível em: <<https://butantan.gov.br/noticias/nao-vacinados-representam-75-das-mortes-por-Covid-19-diz-estudo-brasileiro>>. Acesso em: 7 jul. 2022.

estiverem vacinados, ficando proibido, todavia, a utilização da força coercitiva.

Essa é a lógica aplicada, por exemplo, com relação a votação e ao uso do cinto de segurança. O indivíduo pode resistir utilizando-se de sua liberdade, mas, existem medidas indiretas que visam levar o cidadão a ir votar e a usar o cinto de segurança. Nesse diapasão, destaca-se a tese fixada nas ADIs 6586 e 6587:

(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, facultada 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 tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade; e sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente.

(II) Tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.

Diante disso, sob o fundamento de que a vacinação em massa evita a erradicação de várias doenças, ressalta-se a tese de repercussão geral fixada no ARE 1267879:

É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, tenha sido incluída no plano nacional de imunizações; ou tenha sua aplicação obrigatória decretada em lei; ou seja objeto de determinação da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios 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.

É nesse contexto que, ao colocar em risco o direito da coletividade, as escolhas individuais esvaziam-se de legitimidade. Prevalecendo, então, o princípio da solidariedade. Pois, quando uma pessoa civilmente capaz se escusa de ser tratado de alguma doença, ainda que isso lhe ocasione a morte, está ela exercendo seu direito de liberdade. No entanto, com relação a um vírus altamente contagioso como o SARS-CoV-2, é necessária a imunização da maior parte da população, para se atingir a imunidade de rebanho, e, até mesmo para proteger aqueles que por motivo justificado de doença não podem se vacinar.

Pela mesma razão, por meio de decisão liminar nas ADPFs¹⁴ 898, 900, 901 e 904, os dispositivos trazidos pela Portaria 620/2021, editada pelo MTP¹⁵ em novembro de 2021, que proibiam a exigência de passaporte vacinal na contratação ou na manutenção do emprego, foram suspensos. Em sua decisão, o ministro Barroso ressaltou que é de interesse da empresa a vacinação de seus trabalhadores, pois os não vacinados no ambiente laboral ensejam “ameaça para a saúde dos demais trabalhadores, risco de danos à segurança e à saúde do meio ambiente laboral e de comprometimento da saúde do público com o qual a empresa interage”¹⁶. Com isso,

¹⁴ Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental.

¹⁵ Ministério do Trabalho e Previdência.

¹⁶ **Medida cautelar na arguição de descumprimento de preceito fundamental 898 Distrito Federal.** Relator: Min. Roberto Barroso; Reqte.(s) : Rede Sustentabilidade; Adv.(a/s) : Bruno Lunardi Gonçalves e outro(a/s); Intdo.(a/s) : Ministro de Estado do Trabalho e Previdência; Proc.(a/s)(es) : Advogado-geral da união. Disponível em:

ele defendeu que a rescisão contratual por justa causa seja utilizada com proporcionalidade e moderação, como *ultima ratio*.

Entretanto, o magistrado fez ressalvas com relação aos obreiros que possuem contra-indicação médica, estes podem se eximir da vacinação, sob pena de estarem sendo discriminados por sua condição particular de saúde. Importa ainda destacar que, a Portaria 620/2021 foi editada de forma equivocada para criar direitos e obrigações trabalhistas, pois, por ser um ato infralegal, não pode introduzir inovações na ordem jurídica.

Consonantemente, sobre a possibilidade de exigência da vacinação no ambiente de trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região manifestou-se favorável, pois manteve a dispensa por justa causa de funcionária de hospital que se negou a tomar vacina. Neste caso, a funcionária era auxiliar de limpeza e ajuizou a ação de nº 1000122-24.2021.5.02.0472, requerendo a conversão da demissão por justa causa em dispensa imotivada.

No processo, o hospital se defendeu comprovando que a funcionária foi primeiramente advertida. Porém, ao continuar se negando a cumprir a campanha de vacinação interna, foi demitida por justa causa. A juíza da 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul (SP) julgou improcedente o pedido da autora, argumentando que a tutela da saúde de todos os trabalhadores e pacientes do hospital se sobrepõe ao direito individual de se abster da imunização. Após a Autora recorrer do recurso, o desembargador relator pontuou que a Organização Mundial de Saúde considera a vacinação como principal meio para contenção da Covid-19, no intuito de atingir a imunidade de rebanho.

Sob a mesma égide, em maio de 2022, o Juiz do Trabalho da Vara de Primavera do Leste/MT, no processo de nº 0000105-10.2022.5.23.0076, confirmou a justa causa imposta a um trabalhador do setor de limpeza industrial de um frigorífico, explicando que é “dever do empregado observar as normas de segurança e medicina do trabalho, prevenção de doenças e acidentes adotadas pela empresa”. Logo, a recusa injustificada de tomar a vacina enquadra-se como falta grave, possibilitando a dispensa motivada por justa causa.

4. CONCLUSÃO

Portanto, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, é possível que o empregador exija o passaporte vacinal dos seus trabalhadores, pois, o direito individual não pode se sobrepor ao direito à saúde da coletividade. Um trabalhador infectado pelo vírus da SARS-CoV-2, além de ter que se afastar do labor por alguns dias, o que significa um déficit temporário no quadro de trabalhadores ou que a empresa terá que pagar alguém para substituí-lo, pode contaminar os demais colegas de trabalho, o que, caso aconteça, é possível que acarrete até a paralisação de algum setor ou de toda empresa por algum tempo.

Desse modo, o empregador terá o ônus de custear testes periódicos aos que não estão vacinados, e, poderá, até mesmo, ser responsabilizado pela contaminação de seus empregados. Tais custos, ao onerar a empresa, provavelmente serão repassados ao consumidor e/ou suscitarão redução no desempenho da atividade empresarial e diminuição de postos de trabalho, acarretando prejuízo, também, aos trabalhadores.

Por estas razões, é possível afirmar que a vacinação dos obreiros é de total

interesse das empresas, uma vez que as vacinas são eficazes na atenuação do contágio, dos dias de isolamento, dos sintomas e do tempo de recuperação. Logo, a não vacinação do trabalhador, pode implicar diretamente em prejuízos no desenvolvimento da atividade empresarial.

Ficando demonstrado que a exigência do passaporte vacinal contra a Covid-19 não constitui discriminação do trabalhador, que, é aquela que acontece por causa de origem, cor, raça, idade, sexo, estado civil, situação familiar, deficiência, gravidez, reabilitação profissional. Essas últimas condições elencadas integram a individualidade de cada pessoa e não influem, diferentemente da vacinação, na saúde, na vida dos outros trabalhadores e no desenvolvimento da empresa.

Isto posto, não constitui despedida abusiva, aquela realizada pela não vacinação do obreiro, pois, nesse caso, o empregador não está discriminando. Mas, tão somente, tratando o trabalhador como uma pessoa que pode colocar em risco a vida, a saúde e segurança dos demais e as atividades empresariais.

É evidente, no entanto, que nem todas as pessoas podem se vacinar. Existem aquelas que por questões médicas, alergia a algum componente da vacina ou risco à saúde, por exemplo, não irão se vacinar contra a Covid-19, e estas não podem ser dispensadas, sob pena de, neste caso em específico, estarem sendo discriminadas por causa de sua saúde.

Importa destacar ainda que, pelo ordenamento jurídico brasileiro, o empregador pode dispensar o trabalhador a qualquer momento, na forma da lei, pagando-lhe as verbas indenizatórias devidas.

Por outro lado, a recusa injustificada do trabalhador de se vacinar contra a Covid-19, pode constituir falta grave (mau procedimento, insubordinação ou indisciplina), o que justificaria a dispensa por justa causa. Todavia, em respeito ao valor social do trabalho, esta sanção deve ser utilizada de forma proporcional, como última medida, sendo aconselhável que o empregador se utilize, preferencialmente, das outras sanções disciplinares primeiramente.

Conclui-se que, para que possa ser aplicada a demissão por justa causa, é preciso que seja expressa e amplamente divulgada a obrigatoriedade da vacina a todos os trabalhadores para continuidade da relação de emprego, além de que seja concedido prazo razoável para os empregados se vacinarem.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. ISBN 978-85-442-3487-7.

Disponível em: <https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/46157/4115-Direito-do-Trabalho-na-crise-do-COVID-19-Alexandre-Agra-Belmonte-Luciano-Martinez-e-Ney-Maranhao-2020.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2022.

BATISTA, D. Justiça do Trabalho reconhece morte por Covid-19 como acidente de trabalho - indenização será de R\$ 200 mil. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-morte-por-Covid-19-como-acidente-de-trabalho-indenizacao-sera-de-r-200-mil>>. Acesso em: 7 jul. 2022.

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

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 fev. de 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm#art2. Acesso em: 11 fev. 2022.

CALVET, O. T. Poder diretivo, vacinação obrigatória e justa causa. **Revista Consultor Jurídico**, [s. l.], 12 jan. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-12/trabalho-contemporaneo-poder-diretivo-vacinacao-obrigatoria-justa-causa#author>. Acesso em: 11 fev. 2022.

CASSAR, V. B. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CONCURSOS, J. C. **Correios é condenado a pagar R\$ 300 mil a família de funcionário morto por Covid-19**. Disponível em: <https://jconcursos.com.br/noticia/brasil/correios-e-condenado-pagar-r-300-mil-familia-de-funcionario-morto-por-Covid-19-92569>. Acesso em: 7 jul. 2022.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

Empresa é condenada em R\$ 438 mil por morte de motorista com Covid-19. **Justiça do trabalho – Conselho Superior da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.trt21.jus.br/noticias/noticia/empresa-e-condenada-em-r-438-mil-por-morte-de-motorista-com-Covid-19>. Acesso em: 7 jul. 2022.

FARIA, J. G. F. O. A vacinação obrigatória na pandemia do Coronavírus: Hermenêutica Constitucional e Jurisprudência. **Connectionline – Revista Eletrônica do Univag**. / Univag Centro Universitário. n.26. - - Várzea Grande-MT: Univag, 2021. ISSN: 1980-7341. DOI 10.18312/connectionline.v0i26.1790. Disponível em: <https://www.periodicos.univag.com.br/index.php/CONNECTIONLINE/article/view/1790>. Acesso em: 10 fev. 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAELLE, T. Sim, as vacinas interrompem grande parte da transmissão da Covid-19. **National Geographic**, 29 abr de 2021. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/ciencia/2021/04/sim-as-vacinas-interrompem-grande-parte-da-transmissao-da-Covid-19>. Acesso em: 6 jul. 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Trabalhador pode ser obrigado a se vacinar? Confira resposta em entrevista com magistrada da 23ª Região (MT): Na esfera trabalhista, a dúvida é se o empregador pode exigir a vacinação do trabalhador e quais as consequências em caso de recusa. **Conselho Superior da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/semana-nacional-da-execucao>

trabalhista/-/asset_publisher/By5C/content/id/8638643. Acesso em: 12 fev. 2022.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LIMA, J. H. S. A vacinação obrigatória na perspectiva do Supremo Tribunal Federal. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 233–247, 2021. DOI: 10.17566/ciads.v10i1.762. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/762>. Acesso em: 10 fev. 2022.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MATIAS, J. **Hospital deve indenizar família de técnica de enfermagem que morreu de Covid-19**. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/hospital-tera-que-indenizar-familia-de-enfermeira-que-morreu-de-covid-21022022>>. Acesso em: 7 jul. 2022.

MESQUITA, L. J. **Direito Disciplinar do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1950, p. 64 (edição fac-similada por São Paulo: LTr, 1991).

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. Sao Paulo: LTr. 2015.

Não vacinados representam 75% das mortes por Covid-19, diz estudo brasileiro. **Instituto Butantan**, São Paulo, 04, mar 2022. Disponível em: <<https://butantan.gov.br/noticias/nao-vacinados-representam-75-das-mortes-por-Covid-19-diz-estudo-brasileiro>>. Acesso em: 7 jul. 2022.

NELSON, R. A. R. R. **Relação Empregatícia E Um Possível Problema Diante Da Vacina Do Covid-19 No Brasil**. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_1287_1313.pdf. Acesso em: 11 fev. de 2022.

OLIVEIRA, T. R. **Impacto da Pandemia do Covid-19 nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <<https://taynaraoli.jusbrasil.com.br/artigos/1204524546/impacto-da-pandemia-do-Covid-19-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 5 jul. 2022.

OPAS. Organização Pan-Americana de Saúde. **Histórico da pandemia de Covid-19**. OPAS, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-Covid-19>. Acesso em: 10 fev. de 2022.

POPPER, K.R. **Conhecimento objetivo**. São Paulo: EDUSP, 1975.

PEDROSO, M. C. A. S.; PRETTI, G. Vacinação da Covid-19 e as relações trabalhistas: Trabalhador pode ser obrigado a se vacinar?. **Revista JusNavigandi**, [s. l.], 10 nov. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/amp/artigos/95068/vacinacao-da-Covid-19-e-as-relacoes-trabalhistas>. Acesso em: 12 fev. 2022.

RESENDE, R. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020.

ROSA, F. R. C. **A dispensa por justa causa em razão da recusa vacinal**. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/20039>. Acesso em: 10 fev. de 2022.

SABB, R. G. A recusa da vacina e sua consequência nas relações de trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, [s. l.], 24 out. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-24/sabb-recusa-vacina-consequencia-relacoes-trabalho>. Acesso em: 11 fev. 2022.

SARAIVA, R.; SOUTO, R. T. **Direito do trabalho concursos públicos**. 20. ed., rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodium, 2018.