

## VACINA CONTRA A COVID – POSSO EXIGIR QUE OS EMPREGADOS APRESENTEM COMPROVANTE DE VACINAÇÃO?

O tema a respeito da obrigatoriedade da vacinação, é bastante polêmico e, apesar de ser consenso pela maior parte da população quanto sua necessidade, há aqueles que ainda não sentem confiança na vacinação contra a COVID.

A questão se torna ainda mais delicada, quando se trata da exigência da vacinação, em se tratando do ambiente de trabalho. Tanto para os empregadores que pretendem retornar ao regime presencial de trabalho, como para aqueles cuja atividade, pelas suas características, não pode ser exercida pelos meios telemáticos de comunicação.

Em primeiro lugar, quanto à obrigatoriedade da vacinação, o tema que gerou grande repercussão no início de 2021, tanto é que a questão chegou ao STF que definiu, ser dever de cada cidadão submeter-se à vacinação, conforme interpretação do disposto no art. 3º da lei 13.979/20 (ADIs 6.586 e 6.587 e ARE 1.267.897), cabendo nesse caso a prevalência do interesse coletivo.

Porém, ao mesmo tempo que definiu como dever de cada cidadão ser submetido à vacinação, afastou a possibilidade de se utilizar da força ou qualquer outro procedimento invasivo, visando preservar a intimidade e integridade física garantidas pela Constituição Federal.

A decisão, não obriga a vacinação compulsória, é verdade, porém, permite a possibilidade de que entes públicos e privados exijam que, para a participação de atividades presenciais, as pessoas estejam devidamente vacinadas, não se tratando de ato discriminatório, eventual iniciativa que impeça o não vacinado de adentrar algum estabelecimento ou que possa participar de um evento.

Trazendo a discussão para o ambiente de trabalho, de acordo com a CLT **é dever do empregador manter um ambiente saudável**, conforme art. 157<sup>1</sup>. **A inobservância dessas instruções pelo empregado, inclusive, pode gerar a aplicação de justa causa, de acordo com o disposto no art. 158, alínea “a” da CLT**<sup>2</sup>.

Ou seja, o empregado que se recusa a utilizar um EPI (equipamento de proteção individual), por exemplo, pode ser dispensado por justa causa. Inclusive, em se tratando da situação da pandemia do coronavírus, de acordo com a Lei nº 14.019 de 2020, é obrigação do empregador

---

<sup>1</sup> art. Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

<sup>2</sup> Art. 158 - Cabe aos empregados: Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

deixar à disposição máscaras e álcool em gel, sendo que a recusa pelo empregado em seguir tais protocolos, é passível de aplicação de justa causa.

A consequência do descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho pelo empregador, por seu turno, pode servir de esteio para atribuição do nexo de causalidade entre o aparecimento da doença e o trabalho, sendo a ele atribuída a responsabilidade civil pelo dano causado e como consequência a condenação ao pagamento de indenização, caso seja provado que não se tomou o cuidado necessário para com o ambiente de trabalho, colocando em risco seus empregados.

Consequentemente, o fato de se admitir empregados não vacinados no ambiente de trabalho, pode ser interpretado como motivo para reconhecimento do dever de indenizar, caso o empregado venha a ser acometido pela doença.

Sobre o tema, o MPT (Ministério Público do Trabalho) expediu guia técnico, admitindo a possibilidade de dispensa por justa causa de empregados que se negarem a se vacinar:

*“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.”<sup>3</sup>*

Ou seja, entende o MPT que, ao menos que haja justificativa plausível, é permitido ao trabalhador recusar-se à vacinação, caso contrário, seria possível a dispensa por justa causa daquele que, sem nenhum motivo, recusar-se em ser vacinado.

Em decisão recente o TRT da 2ª Região validou a dispensa por justa causa de empregada que se recusou a vacinar-se. Sustentou o relator que nesse caso, em razão do trabalho em ambiente hospitalar, a empregada estava colocando em risco não somente a si, mas pacientes e demais colegas de trabalho, cabendo, portanto, a dispensa por justo motivo<sup>4</sup>.

Como o assunto é novo, há que se ter muita cautela.

Dessa forma, é prudente que, antes do retorno ao ambiente presencial, o empregador solicite aos empregados informações sobre seu status de vacinação, evitando assim a exposição ao risco. Avaliando, a partir daí, caso a caso, aqueles que eventualmente tenham se recusado a vacinar-se.

<sup>3</sup> Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo\\_tecnico\\_de\\_vacinacao\\_gt\\_covid\\_19\\_versao\\_final\\_28\\_de\\_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf)

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/348950/trt-2-mantem-justa-causa-de-funcionaria-que-recusou-vacina-da-covid>

Já para as empresas que mantiveram suas atividades presenciais durante a pandemia, é necessário que se observe a idade do empregado e se o programa de vacinação do município onde está localizado o estabelecimento já dispõe de vacinas para a faixa etária do empregado.

Ao exigir o comprovante de vacinação, o empregador deve fazê-lo de maneira discreta, sem expor o empregado, mantendo as informações sobre o tema em sigilo, devendo-se analisar, caso a caso, qual a estratégia a ser adotada, para aqueles empregados que se recusarem a vacinar-se.

No mais o EFCAN Advogados está à disposição para dirimir dúvidas e buscar a melhor solução para os problemas relacionados à COVID-19 e outros que digam respeito às relações de trabalho.