

A LEGALIDADE DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DO TRABALHADOR QUE SE RECUSA IMOTIVADAMENTE A VACINAR CONTRA A COVID-19¹

Ana Paula Vilela Duarte², Ângela Barbosa Franco³

Resumo^a: Este estudo objetivou justificar a legalidade da demissão por justa causa do trabalhador que se recusa, imotivadamente, a vacinar contra COVID-19. A ausência de norma trabalhista específica sobre tal temática motivou uma revisão de literatura centrada na hipótese de que a recusa vacinal pode desvelar a conduta de mau procedimento, da alínea b, ou ato de indisciplina e insubordinação, da alínea h, do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com fulcro em decisões incipientes da Justiça do Trabalho, sobre a demissão com justa causa de empregados que se recusam a vacinar, notou-se a necessidade de ponderar direitos constitucionais como a liberdade de consciência e a inviolabilidade do corpo humano em face das medidas coletivas de saúde implementadas, no contexto pandêmico, para resguardar a vida. Concluiu-se que a dispensa por justa causa é lícita, desde que adequada e proporcional à recusa do empregado em se vacinar. Nesse contexto, considerou-se que para a demissão com justa causa ser legal é preciso identificar se a função desempenhada pelo empregado, que não quer se vacinar, coloca em risco as pessoas que com ele convive no

¹Trata-se de parte do Trabalho de Conclusão de Curso da primeira autora e objeto de estudo da iniciação científica.

²Graduanda em Direito no Centro Universitário de Viçosa, Univiçosa. E-mail: anapaulav020@gmail.com

ambiente laborativo. Ademais, antes de proceder à extinção do vínculo, a classe patronal deve comprovar que deu instruções aos trabalhadores acerca da importância da vacinação e que a recusa do obreiro à vacinação é injustificada.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho, direito à liberdade de consciência e de convicção filosófica, interesse coletivo, vacinação compulsória

Abstract: *This study seeks to justify the legality of dismissing for just cause an employee who refuses, without a reason, to vaccinate against COVID 19. The absence of specific labor norms about this issue motivated a review of pertinent literature centered on the hypothesis that vaccine refusal could reveal bad behavior conduct (b), or an act of indiscipline and insubordination (h), of article 482 of the Consolidation of Labor Laws (CLT). Based on Labor Justice incipient decisions, about termination for just cause of employees who refuse the vaccine, arose the need to consider constitutional rights such as liberty of conscience and inviolability of the human body in face of the collective health measures implemented, in the pandemic context, to safeguard life. It concludes that the dismissal for just cause is legal, if appropriate and proportional to the employee's refusal to vaccinate. In this context, in order for the termination for just cause to be legal, it is necessary to identify whether the function performed by the employee who does not want to take the vaccine puts at risk the workers with whom he associates in the work place. Furthermore, before proceeding with cutting any ties, the employer must prove that proper instructions on the importance of vaccination were given to workers and that the workers' refusal to vaccinate is not justifiable.*

Keywords: Collective interest, compulsory vaccination, right to liberty of conscience and of philosophical conviction, work environment

INTRODUÇÃO

O presente estudo discorre acerca da licitude da demissão por justa causa da classe trabalhadora que imotivadamente se recusa a vacinar contra o vírus da COVID-19.

Para que a demissão com justa causa seja permitida pelo Direito do Trabalho é necessária a comprovação de que o trabalhador tenha praticado uma infração contratual grave, tipificada em lei. Apesar da recusa vacinal não estar indicada, expressamente, como conduta ilícita, defende-se seu enquadramento nas condutas descritas no artigo 482, alíneas “b” ou “h”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que preveem a demissão com justa causa.

Essa é uma questão polêmica que tem provocado reflexões dissonantes, posto que a interpretação do texto celetista não pode desconsiderar a interferência dos princípios constitucionais basilares da liberdade de consciência e de convicção filosófica, o direito ao próprio corpo e a proibição à violação da intimidade, inerente a toda pessoa humana. Da mesma forma, também não pode desconsiderar o direito à vida e à saúde da coletividade.

Assim, a presente proposta de pesquisa é oportuna, na medida em que defende a compulsoriedade vacinal, com limites, a fim de se evitar interpretações temerárias para a classe trabalhadora.

MATERIAL E MÉTODOS

Estudo norteado na Lei nº 13.979/20, no art. 482 da CLT e na ponderação de princípios constitucionais para justificar a demissão por justa causa da classe trabalhadora que imotivadamente se recusa a vacinar contra o vírus da COVID-19. A investigação, por meio do raciocínio hipotético-dedutivo, parte do pressuposto da legalidade da demissão com justa causa do trabalhador, ao se considerar a prevalência do interesse coletivo sobre o particular.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Lei nº 13.979/20 dispõe sobre a realização compulsória da vacinação como uma medida restritiva para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. Logo após o advento da normativa, a Suprema Corte manifestou-se acerca da constitucionalidade do artigo 3º, III, d, da referida Lei, por meio das ADI's nº

6.586 (BRASIL, 2021b) e 6.587 (BRASIL, 2021c). Firma o entendimento de que a vacinação compulsória, ressaltada na Lei nº 13.979/20, difere-se da forçada, sendo possível apenas a adoção de medidas indiretas que promovam a vacinação como o impedimento de não vacinados a frequentarem determinados lugares, ou seja, espaços fechados que reúnem um número expressivo de pessoas e intensifiquem o alastramento da doença.

Constata-se que tais medidas repercutem no âmbito

trabalhista, de modo a levantar discussões acerca da legalidade da demissão com justa causa do trabalhador que se recusar a vacinar imotivadamente. Como a extinção do contrato, por falta grave do trabalhador, precisa estar normatizada em lei, faz-se imperioso identificar se dentre as condutas descritas nas alíneas “b” e “h” do artigo 482 da CLT, é viável fundamentar uma demissão com justa causa. Apesar da subjetividade de tais alíneas, nos termos do artigo 8º da CLT, quando há falta de disposição legal para dirimir os conflitos trabalhistas, o hermenêuta pode se guiar pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, desde que a interpretação prime pelo interesse público. Dessa forma, a realização compulsória da vacinação por meio da adoção de medidas indiretas que promovam a imunização, como a resolução do contrato dos obreiros que se recusem a vacinar se justifica haja vista que o texto legal determina a prevalência do interesse público sobre o particular (LEITÃO, 2021). Assim, diante da situação de emergência de saúde pública vivenciada, a recusa do empregado põe em risco todos que integram o ambiente de trabalho, bem como a sociedade em geral ao impossibilitar a “imunidade de rebanho” (SAD; MURTA, 2021). Vale destacar que o artigo 157, I, da CLT também pode, por analogia, ser aplicado nos casos de vacinação dos obreiros. Esse dispositivo impõe ao empregador o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. Portanto, torna-o responsável por instruir os empregados para evitar ou minimizar os riscos no local de trabalho. Dessa forma, deduz-se que se o empregador tem o poder de exigir e fiscalizar a concretização das normas de segurança e medicina do trabalho, os empregados que as

ignoram praticam os atos de mau procedimento; de indisciplina ou de insubordinação. A título de exemplo, cita-se o acórdão da 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (BRASIL, 2021a), bem como a sentença da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo (BRASIL, 2022) por fundamentarem a demissão por justa causa dos trabalhadores que se recusaram a vacinar contra COVID-19, como falta gravíssima por ato de insubordinação.

Em perspectiva diversa, vale atentar para os posicionamentos que repudiam a negativa patronal em firmar ou em manter uma relação de emprego com empregado não vacinado, conforme se observa pela Portaria nº 620/2021 emitida pelo Ministério do Trabalho e Previdência que considera prática discriminatória a demissão com justa causa do trabalhador que se recusa a apresentar o certificado de vacinação, bem como a exigência do comprovante no momento da contratação. Contudo, tal norma, no momento, está com seus efeitos suspensos pelo STF. Vale destacar a existência do Projeto de Lei nº 149/21, em tramitação na Câmara dos Deputados, cujo objetivo é tornar ilegal e discriminatória a demissão com justa causa daquele que se recusa a vacinar.

Mesmo diante de vertentes divergentes e polêmicas sobre a tônica ora exposta, defende-se que, em prol da coletividade, a resolução do contrato daqueles que se recusam a vacinar é lícita. Entretanto, a dispensa por justa causa deve ser adotada com cautela. Faz-se necessário verificar se a vacinação está pautada em evidências científicas atuais que demonstrem sua indispensabilidade para a preservação da saúde coletiva. Outras condutas importantes a serem adotadas pela parte

patronal são a instrução dos trabalhadores sobre a seriedade da vacinação e a advertência prévia da necessidade da vacina para a permanência no emprego. Após observados esses pré-requisitos, imprescindível verificar se a recusa do empregado é imotivada, bem como ponderar se a função desempenhada para a empresa coloca em risco os colegas de trabalho e os usuários do serviço.

Essa ponderação interpretativa não desconsidera a importância dos princípios constitucionais da liberdade de consciência e de convicção filosófica, o direito ao próprio corpo e a proibição à violação da intimidade. Apenas defende a prevalência do direito à vida e à saúde da coletividade, depois da parte patronal prudentemente averiguar todas as medidas necessárias para fundamentar a aplicabilidade da demissão com justa causa. A lógica hermenêutica, ora proposta, considera a inexistência de direitos absolutos e busca, ante as condições do caso, ponderar qual princípio deve prevalecer, de modo a dar um maior alcance ao direito à vida e à saúde da coletividade, ao hierarquizá-los, frente aos direitos individuais e ao princípio da liberdade, conforme as possibilidades fáticas e jurídicas (ALEXY, 2002), vez que a própria Lei nº 13.979/20 tratou de limitar os direitos individuais, como o da liberdade, no contexto pandêmico vivenciado. Logo, nem toda recusa do trabalhador a tomar vacina, mesmo que imotivada, implica em provável demissão com justa causa, vez que não há como estabelecer uma postura inflexível sobre a obrigatoriedade da vacina contra Covid-19 no meio laboral. Os direitos personalíssimos da classe obreira devem ser preservados e somente relativizados diante de um conjunto de fatores que justifiquem a preponderância do direito à vida e à saúde da coletividade.

CONCLUSÃO

Considera-se lícita a demissão com justa causa do obreiro que se recusa imotivadamente a vacinar, na medida em que é preciso considerar a prevalência do interesse coletivo sobre o particular para preservar as medidas coletivas de saúde. Todavia, a dispensa por justa causa deve ser adotada como medida excepcional, ou seja, com reservas. Para que a demissão com justa causa seja tolerável, é necessário se constatar a presença de alguns requisitos, como, por exemplo, se a vacinação está pautada em evidências científicas atuais que demonstrem sua indispensabilidade para a preservação da saúde coletiva, a instrução dos trabalhadores acerca da importância da vacinação, a advertência prévia da necessidade da vacina para a permanência no emprego, a recusa imotivada do trabalhador e o desempenho de função que coloque em risco outras pessoas no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Teoría de los Derechos Fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

BRASIL. 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo. **Reclamatória Trabalhista 1000122-24.2021.5.02.0472**. Publicado em: 11.05.2021a. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000122-24.2021.5.02.0472/1#922876f>. Acesso em: 23 fev. 2022.

BRASIL. 30ª Vara do Trabalho de São Paulo. Reclamatória Trabalhista **1001359-61.2021.5.02.003.0030**. Publicado em: 09.02.2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001359-61.2021.5.02.0030/1#80e2062>. Acesso em: 24 fev. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 149/2021**. Veda a caracterização de justa causa para a dispensa do empregado que opta por não receber a vacina contra o novo coronavírus (...). Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021c. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1960963. Acesso em: 21 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 17 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus(...). Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 14 fev. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 620, de 1º de novembro de 2021**d. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-620-de-1-de-novembro-de-2021-356175059>. Acesso em: 21 fev.

2022. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6586**. Publicado em 04.02.2021b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6033038>. Acesso em: 14 fev. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de Inconstitucionalidade nº 6587**. Publicado em 04.02.2021c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6034076>. Acesso em: 14 fev. 2022.

LEITÃO, P. H. C. G. Demissão por justa causa na recusa do empregado à vacinação contra Covid-19. In: **Migalhas**, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/354044/justa-causa-na-recusa-do-empregado-a-vacinacao-contracovid-19>. Acesso em: 10 jan. 2022.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **Guia técnico interno do MPT sobre vacinação da Covid-19**. Brasília, janeiro, 2021. 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. Acesso em: 6 mar. 2022.

SAD, V. T.; MURTA, A. C. D. Análise crítica da justa causa aplicada ao empregado que se recusa a vacinar contra o vírus da covid-19 à luz da hermenêutica de Hannah Arendt. In: SANTOS, J. P.s; GUNTHER, L. E.; FREITAS, S. H. Z. (Coord.). **III Encontro Virtual do CONPEDI**, 2021. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/276gsltp/j996132s/55Gg3cfhGIhN22nF.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2022.