



VIÉGAS

ADVOCACIA

OAB-SC 4.319/2018

Rua Vila Nova, 55

Caixa Postal 15

89107-000

Pomerode . SC

A RECUSA INJUSTIFICADA DO FUNCIONÁRIO EM TOMAR VACINA CONTRA COVID-19 E SUA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

I – SITUAÇÃO

A 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT de São Paulo) manteve a justa causa aplicada à trabalhadora que se recusou a vacinar-se contra o Covid-19.

Na ocasião, uma trabalhadora (auxiliar de limpeza) de um hospital privado foi orientada a tomar a vacina contra a Covid-19. No entanto sua recusa foi interpretada como ato de insubordinação e indisciplina, o que ensejou na dispensa por justa causa.

A trabalhadora ajuizou ação no sentido de se ter revertida a demissão por justa causa sob a alegação de que não há proporcionalidade entre a sua conduta e a sanção aplicada pela empregadora. Antes da aplicação da penalidade mais gravosa a empregadora já havia aplicado advertência à trabalhadora pela recusa anterior.

Para o Tribunal, levando-se em conta a situação sanitária, calamitosa do país, não é razoável que o interesse pessoal da trabalhadora prevaleça sobre o interesse coletivo.¹ O



¹ “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



VIÉGAS

ADVOCACIA

OAB-SC 4.319/2018

Rua Vila Nova, 55

Caixa Postal 15

89107-000

Pomerode . SC

entendimento do Tribunal Regional não possui efeito vinculante, no entanto abre precedentes para que os demais Tribunais embasem entendimento no mesmo sentido.

O TST - Tribunal Superior do Trabalho, não se manifestou oficialmente sobre o caso, sendo que, sabe-se que será um indicativo que ainda haverá muita discussão nos Tribunais Regionais do Trabalho, acerca da validade da dispensa por justa causa, daquele funcionário que se negar a tomar a vacina contra a COVID-19.

O TRT-12 (Santa Catarina), ainda não se posicionou sobre o tema, deixando nebulosa as decisões a serem tomadas pelas empresas catarinenses.

Ademais, o tema ainda é controverso, haja vista a circunstância temporal da problemática e o não posicionamento do TST, que, apesar de manifestar que o tema é complexo e que a medida aplicada seja muito gravosa, entende que há a necessidade, por parte da empresa, de observar o disposto no art. 157, da CLT, que dispõe que devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

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” - Processo nº 1000122-24.2021.5.02.0472



VIEGAS.ADV.BR



II – ORIENTAÇÕES GERAIS

VIÉGAS

ADVOCACIA

OAB-SC 4.319/2018

Rua Vila Nova, 55
Caixa Postal 15
89107-000
Pomerode . SC

Em janeiro de 2021 o MPT – Ministério Público do Trabalho, divulgou um guia técnico no sentido de orientar a atuação de procuradores que se deparam com a ocorrência de fato semelhante.² O documento prevê que a demissão **SEM JUSTA CAUSA** possa ser aplicada como último recurso.

Segundo o MPT é necessária a atualização dos programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PPMSO) e de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), afim de que se inclua a imunização contra o coronavírus.

Além disso, é especificado o dever de o empregador manter o funcionário informado sobre o processo de imunização e a importância da vacinação. Ou seja, a empresa deve tomar todas as medidas securitárias para que não haja a disseminação da COVID-19.

III - CONCLUSÃO

Levando em consideração que o entendimento do TRT não possui caráter vinculante, que o TST não se posicionou objetivamente sobre o tema, não se pode tomar como regra que a punição com a demissão por justa causa seja completamente aplicável a todos os casos de negativa, por parte do empregado, em vacinar-se.



²https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versa_o_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf (Guia Técnico Interno do MPT Sobre Vacinação da COVID-19)



Deve-se salientar que a discricionariedade na aplicação de sanções administrativas encontra limites legais e principiológicos.

VIÉGAS

ADVOCACIA

OAB-SC 4.319/2018

Além disso, o caso em tela é específico e merece análise pormenorizada, isso porque retrata o fato de uma funcionária de um hospital (ambiente propício, pela natureza, ao contágio do vírus), inclusive nesse sentido a decisão do TRT.

Sendo assim, não se recomenda que, frente a situações semelhantes, em ambientes sem caráter especial de trabalho, se aplique tal medida inicialmente, devendo adotar outras (orientação/advertência/suspensão).

Ao que tudo indica, tão logo haverá um posicionamento definitivo e no sentido de permitir que se tome tal medida. O importante é que a empresa mantenha cautela.

O Departamento Jurídico de sua empresa deve ser consultado para que dê a devida orientação e encaminhamento para a solução da demanda.

Pomerode/SC, 14 de setembro de 2021.

GEAZI DE OLIVEIRA VIÉGAS
ADVOGADO - OAB/SC 40.385

PAULO H. DE PIN RAMOS
ADVOGADO - OAB/SC 56.989

