

## TRT-2 confirma justa causa de funcionária que não quis se vacinar

Quando a empresa divulga informações e elabora programa de conscientização sobre a vacinação contra Covid-19 aos seus colaboradores, o interesse particular do empregado não pode prevalecer sobre o interesse coletivo, pois, ao deixar de tomar a vacina, o empregado coloca em risco a saúde dos seus colegas e clientes.

Marcello Casal Jr/Agência Brasil



TRT-2 confirma demissão por justa causa de funcionária que se recusou a tomar vacina  
Marcello Casal Jr/Agência Brasil

Com esse entendimento o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região manteve a dispensa por justa causa de funcionária de hospital que se negou a tomar vacina.

No caso, uma auxiliar de limpeza que prestava serviços em um hospital não compareceu no dia marcado para vacinação contra a Covid-19 e foi demitida por justa causa. A mulher alegou que a recusa em se vacinar não pode ser considerado ato de indisciplina ou insubordinação. Ela entrou com ação trabalhista, pedindo a conversão para dispensa injusta e o pagamento de verbas rescisórias.

A empresa afirmou que fez a primeira campanha de vacinação, após disponibilizar aos empregados informativos sobre as medidas protetivas para conter os riscos de contágio pelo vírus. A funcionária teria simplesmente se recusado a tomar a vacina, sem apresentar nenhuma explicação ou justificativa, circunstância que levou à advertência aplicada em 27/01/2021.

Em fevereiro de 2021, nova campanha foi promovida após treinamentos e informativos sobre a doença. A empresa disse que a funcionária, mais uma vez, se recusou a tomar a vacina.

Em [primeira instância](#), a juíza da 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul (SP) julgou improcedente o pedido da autora, pois a necessidade de proteção da saúde de todos os trabalhadores e pacientes do hospital deve se sobrepôr ao direito individual de se abster da imunização. A autora recorreu ao TRT-2.

### Julgamento do recurso

---

O desembargador relator, Roberto Barros da Silva, 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". Segundo ele a vacinação é medida urgente para proteger a população e assegurar o retorno das atividades normais da sociedade.

O relator lembrou que a Lei 13.979/2020 previu a possibilidade de vacinação compulsória. Além disso, o Supremo Tribunal Federal se manifestou no sentido de que a vacinação obrigatória é conduta legítima.

"A bem da verdade, considerando a gravidade e a amplitude da pandemia, resta patente que se revelou inadequada a recusa da empregada que trabalha em ambiente hospitalar, em se submeter ao protocolo de vacinação previsto em norma nacional de imunização, sobretudo se considerarmos que o imunizante disponibilizado de forma gratuita pelo Governo, foi devidamente aprovado pelo respectivo órgão regulador (Anvisa)", ponderou Barros.

Por fim, considerou que, como a funcionária não apresentou nenhum motivo para a recusa de se vacinar, a demissão por justa causa não foi abusiva ou descabida, mas sim legítima e regular.

### **Assunto polêmico**

Em dezembro de 2020 o Supremo Tribunal Federal, ao julgar ações apresentadas por partidos políticos nas quais se discutia a obrigatoriedade de vacinação contra a Covid-19, já havia decidido que o Estado poderia determinar a obrigatoriedade e impor restrições àqueles que recusassem a imunização.

Quando as vacinas começaram a ser aplicadas no país, o Ministério Público do Trabalho se posicionou como favorável à demissão por justa causa de trabalhadores que se recusassem a tomar vacina sem apresentar razões médicas documentadas. Segundo o MPT, as empresas devem buscar conscientizar e negociar com seus funcionários, mas a mera recusa individual e injustificada não pode colocar em risco a saúde dos demais empregados.

Para o advogado trabalhista **Mourival Boaventura Ribeiro**, o julgamento deixou clara a tendência a ser seguida pelos Tribunais do Trabalho no sentido de que nenhuma posição particular, convicção religiosa, filosófica ou política ou temor subjetivo do empregado pode prevalecer sobre o direito da coletividade de obter a imunização conferida pela vacina, prevista em programa nacional de vacinação.

A advogada **Mirella Franco**, do GBA Advogados Associados, entende que tanto a decisão do STF quanto a do TRT reforçam o fato de que o direito coletivo se sobrepõe ao direito individual.

"Diante do entendimento do ministro Luís Roberto Barroso, não são legítimas as escolhas individuais que atentem contra os direitos de terceiros. O ministro relatou ainda, que o estado pode, em situações excepcionais, proteger as pessoas, mesmo contra sua vontade — como, por exemplo, ao obrigar o uso de cinto de segurança. Ou seja, ainda que a funcionária recorra a Justiça, o amparo ao coletivo em tempos de pandemia é muito grande", ressaltou a advogada.

Clique [aqui](#) para ler a decisão

1000122-24.2021.5.02.0472

**Date Created**

22/07/2021