

## Exigência de vacina não é causa para rescisão indireta por ideologia

Não se discute mais que cabe ao empregador, no exercício de seu poder diretivo e disciplinar, zelar pelo meio ambiente de trabalho saudável. Trata-se de regra fundamental, cujo desrespeito viola direito fundamental do trabalhador e expõe o empregador a responder por responsabilidade civil decorrente do



**Paulo Sergio João**  
Professor e Advogado

Nesse contexto, desde que foi decretada a pandemia pela OMS e depois

pelas normativas brasileiras reconhecendo estado de calamidade pública que impuseram a quarentena e isolamento para combater a propagação do vírus da Covid-19, o ambiente de trabalho passou a receber atenção especial. Assim, nas atividades profissionais que exigem a presença do trabalhador, coube ao empregador zelar pelo fornecimento de equipamento de proteção individual: máscaras e álcool em gel. Quanto à obrigatoriedade da vacina, o STF chegou a se pronunciar nas ADIs 6.586 e 6.587 e decidiu pela constitucionalidade do dispositivo (artigo 3º, II, "d", da Lei 13.979/2020 — medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública do coronavírus).

O tribunal, por unanimidade, apreciando o Tema 1.103 da repercussão geral, negou provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do relator. Foi fixada a seguinte tese: *"É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (1) tenha sido incluída no Programa Nacional de Imunizações ou (2) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei ou (3i) seja objeto de determinação da União, Estado, Distrito Federal ou Município, 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"* (Presidência do ministro Luiz Fux. Plenário, 17/12/2020 — sessão realizada inteiramente por videoconferência — Resolução 672/2020/STF).



Nas citadas ADIs 6.586 e 6.587, com relatoria do ministro Lewandowski, foi fixada tese de que a vacinação forçada, isto é, a que independa do expreso consentimento informado das pessoas é inconstitucional, todavia, poderá ocorrer de forma legítima a previsão de vacinação obrigatória, com direito à informação, à assistência familiar, *"ao tratamento gratuito e respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas, bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma a não ameaçar a integridade física e moral dos recalcitrantes"*.

Todavia, por razões diversas, alguns mantiveram-se fiéis à negação da ciência e se opõem a se submeter à vacina, ignorando os riscos para si e para a coletividade.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região publicou notícia do último dia 4 envolvendo trabalhadora que atuava como cuidadora de idosos que se negara a tomar vacina por motivos ideológicos e, dada a exigência do empregador, ajuizou ação, fundamentando-se no abuso de poder patronal, pleiteando o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Trata-se de acórdão da desembargadora Rosemeire Uehara Tanaka, da 3ª Câmara, que negou provimento ao recurso ordinário da empregada fundamentando-se na prevalência do interesse coletivo sobre o individual, nos termos seguintes:

*"À vista da clarividente prevalência do interesse coletivo e de saúde pública em face da grave pandemia que assola o mundo, em detrimento de seu interesse individual, não desconsideradas suas convicções ideológicas, especialmente por se ativar a reclamante em clínica que dispensa cuidados a idosos, categoria da maior vulnerabilidade e letalidade quando infectada pelo Sars-Cov-2, causador da Covid-19"*.

O acórdão regional asseverou ainda que:

*"A vontade individual, por sua vez, não pode se sobrepor ao interesse coletivo, sob pena de se colocar em risco não apenas o grupo de trabalhadores em contato direto com pessoas infectadas. no meio ambiente do trabalho, mas toda a sociedade"*.

Desse modo, reforça-se que ao empregador é dado o poder de exigir ambiente de trabalho digno e seguro, em especial quando se trata da prevenção contra o Covid-19.

A recente fala do ministro da Saúde, Marcelo Queiroga, em pronunciamento nacional, gerou muita discussão ao afirmar que o Brasil está em condições de anunciar o fim da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin). Vários acordos coletivos de trabalho ainda estão atrelados às condições de emergência e a afirmação de autoridade poderia gerar aos menos informados que o Ministério da Saúde teria competência para a decretação do fim da pandemia, determinada em 11 de março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde.

Nessa linha, enquanto houver determinação da obrigatoriedade dos cuidados sanitários, em se tratando de saúde pública, deve prevalecer o bem-estar de todos e não se admitiria a recusa pelo empregado, especialmente se a atividade envolve os cuidados de terceiros ou relacionamento com vulneráveis potenciais.

## Date Created



22/04/2022