



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

## Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010091-68.2021.5.15.0068

### Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 11/06/2021

**Valor da causa:** R\$ 26.033,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** ALINE BARBOSA DA SILVA

ADVOGADO: FERDINANDO APARECIDO NEVES JUNIOR

ADVOGADO: ARUAN MILLER FELIX GUIMARAES

**RECORRIDO:** VITA CARE HOSPEDAGEM E CUIDADOS PARA IDOSOS LTDA

ADVOGADO: CIRO PASOTTI DURIGHETTO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**2ª TURMA - 3ª CÂMARA**

**PROCESSO Nº 0010091-68.2021.5.15.0068**

**RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO**

**RECORRENTE: ALINE BARBOSA DA SILVA**

**RECORRIDO: VITA CARE HOSPEDAGEM E CUIDADOS PARA IDOSOS LTDA**

**ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE ADAMANTINA**

**SENTENCIANTE: EUCYMARA MACIEL OLIVETO RUIZ**

cla

Processo submetido ao rito sumaríssimo. Dispensado o relatório, nos termos do artigo 895, § 1º, IV, da CLT.

### **VOTO**

Conheço do recurso interposto porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

### **DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Insiste a reclamante no reconhecimento da rescisão indireta de seu contrato de trabalho por ter sido vítima de assédio moral em razão de pressão interna da empresa para que ela se vacinasse contra a Covid-19, em face da recusa por cunho ideológico por ela apresentada. Aduz, ainda, que foi impedida em público de adentrar a clínica onde se ativa como cuidadora de idosos por duas vezes. Relata que a sentença, não tendo reconhecido a rescisão indireta e tendo julgado improcedente o pedido de justa causa feito em sede reconvenção, nada deliberou acerca da retificação da dispensa injusta. Defende a autonomia da vontade ao se recusar a ser vacinada, sem olvidar da crise sanitária que assola o país e da flexibilização dos direitos individuais em decorrência da pandemia, mas



rechaça a forma como a empresa lidou com a situação, optando pela coação e constrangimento; que a ré despediu a autora por justa causa quando já ciente da reclamação trabalhista, demonstrando abusividade e nulidade no ato, majorando a angústia, estresse e ansiedade que já a assolava.

Pois bem.

A origem agiu com acerto ao indeferir a rescisão indireta do contrato de trabalho, 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.

Referiu a Nobre Sentenciante, com propriedade, que o Supremo Tribunal Federal não se está alheio à questão e já deliberou acerca da vacinação compulsória nas ADIs 6586 e 6587, decidindo pela constitucionalidade do dispositivo (art. 3º, II, d, da Lei nº13.979/2020 - medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública do coronavírus) que autoriza a vacinação compulsória (mas não forçada), permitindo, inclusive, medidas indiretas, como restrição ao exercício de atividades. E fixou tese, no ARE 1267879, apreciando o Tema 1.103, acerca do direito à recusa por convicções ideológicas ou religiosas, no sentido de que ""É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (i) tenha sido incluída no Programa Nacional de Imunizações ou (ii) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei ou (iii) 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".

Merece reiteração, ainda, a menção feita na sentença ao "GUIA TÉCNICO INTERNO DO MPT SOBRE VACINAÇÃO DA COVID - 19" (encontrável em seu sítio eletrônico: ), o qual trata da obrigatoriedade de os empregadores, juntamente com o Poder Público, adotarem as medidas necessárias para a contenção da pandemia, seja com medidas individuais ou coletivas, nos termos dos artigos 157 e 158 da CLT, bem como do art. 19 da Lei n. 8.213/91 e Nrs 1 e 9 do Ministério do Trabalho e Emprego. Confira-se excerto:

*'Logo, na pandemia da COVID - 19, na qual todos os trabalhadores estão expostos ao novo risco biológicos SARS-CoV-2, a conclusão inarredável é que a vacinação é compulsória para toda a população, incluindo os trabalhadores, cabendo aos empregadores, juntamente com o Poder Público, cumprirem o plano nacional de vacinação, e adotarem as medidas necessárias para a contenção da pandemia, seja com medidas individuais ou coletivas.*

*Desse modo, o direito-dever à vacinação é assegurado tanto por meio da eficácia vertical (exigindo-se do Poder Público), quanto por meio da eficácia horizontal (exigindo-se das empresas a sua concretização).'* (Título II - item 2 - pág. 59)." - g.n



Prossiguiu, tratando do dever do trabalhador na colaboração das medidas de saúde e segurança e na prevalência do interesse coletivo:

*"A estratégia de vacinação é uma ferramenta de ação coletiva, mas cuja efetividade só será alcançada com a adesão individual. **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.***

*Acrescente-se que o art. 8º da CLT determina, *ipsis litteris*, que: 'que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público'.*

*Portanto, **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 e, portanto, aprovada pela Anvisa, e inserida nas ações do PCMSO.*

*Diante de uma pandemia, como a de Covid-19, **a vacinação individual é pressuposto para a imunização coletiva e controle da pandemia**. Nesse contexto, **se houver recusa injustificada do empregado à vacinação, pode-se caracterizar ato faltoso**, nos termos da legislação. Todavia, a empresa não deve utilizar, de imediato, a pena máxima ou qualquer outra penalidade, sem antes informar ao trabalhador sobre os benefícios da vacina e a importância da vacinação coletiva, além de propiciar-lhe atendimento médico, com esclarecimentos sobre a eficácia e segurança do imunizante.' (Título II - item 3 - pág. 61)." - g.n.*

Com muito mais razão quando o trabalhador se ativa diretamente em contato com a classe mais vulnerável e letal, não se vislumbrando o alegado abuso de poder do empregador na medida proibitiva de adentrar o estabelecimento após não ter apresentado o cartão de vacina e ter comunicado que não se vacinaria. Aliás, a conduta se insere nas orientações do Ministério Público do Trabalho, conforme bem pontuado na sentença:

*"Diante da recusa, a princípio injustificada, deverá o empregador verificar as medidas para esclarecimento do trabalhador, fornecendo todas as informações necessárias para elucidação a respeito do procedimento de vacinação e das consequências jurídicas da recusa;*

*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**, [...]" (idem, pág. 63 - grifos acrescidos).*

Da prova oral produzida pela própria autora também não se extrai conduta vexatória ou humilhante, relatando que *"conforme orientada, perguntou para a reclamante se estava portando comprovante de vacinação e a reclamante respondeu que não porque não havia tomado a vacina, mas não disse porque não tomou; que a reclamante disse que não iria se vacinar e a depoente cumprindo ordens não permitiu a entrada dela na clínica"*.

O fato de ter a autora permanecido no portão da clínica e se deparado com outras funcionárias que chegavam para o mesmo plantão não evidencia exposição violadora de bem imaterial, vez que o empregador apenas agiu no exercício regular de seu direito.



A mesma conclusão se chega em relação aos demais elementos de prova: não se constatou abuso de poder do empregador capaz de ensejar a rescisão indireta ou a imposição da pretendida indenização. Nem mesmo pela aplicação posterior de justa causa, afastada pela sentença em pedido reconvenicional, a despeito de ter sido aplicada quando já ajuizada a presente reclamação.

Lado outro, considerando que não restou reconhecida a rescisão indireta, mas também foi afastada a dispensa motivada aplicada pela ré, a reclamante opôs embargos de declaração postulando a elucidação da sentença quanto a quais direitos faria jus, obtendo o pronunciamento judicial no sentido de que:

"É que a sentença julgou os pleitos formulados na inicial e na reconvenção, observando-se o disposto no art. 492 do Código de Processo Civil, aqui de aplicação supletiva:

*'Art. 492. É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.'*

A questão alusiva à eventual continuidade da relação empregatícia ou à rescisão contratual com o pagamento das verbas rescisórias respectivas, deverá ser livremente resolvida entre as partes, as quais poderão, se for o caso e respeitada a coisa julgada, valer-se do Poder Judiciário."

Contudo, diversamente do entendimento esposado pela origem, tendo o empregado se afastado de suas atividades, se o Julgador entender não configurada a rescisão indireta, deve definir a modalidade da rescisão contratual, a partir dos fatos apresentados nos autos, independentemente de pedido sucessivo do autor, sem que isso se traduza em julgamento *extra* ou *ultra* petita. Aliás, não se pode olvidar que o término do contrato ocorreu após o ajuizamento da ação, devendo ser aplicada à hipótese o art. 493 do CPC ("Se, depois da propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo de direito influir no julgamento do mérito, caberá ao Juiz toma-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a decisão"). Além disso, irrelevante a qualificação da modalidade de desligamento quando os haveres rescisórios postulados integram aqueles que seriam deferidos.

Por fim, cediço que o Julgador não fica adstrito à capitulação, devendo promover o enquadramento jurídico correto dos fatos narrados, como, inclusive, estabelece o TST no seguinte aresto:

"RECURSO DE REVISTA. JULGAMENTO EXTRA PETITA. INOCORRÊNCIA. ENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS. PRINCÍPIO -IURA NOVIT CURIA-. RECONHECIMENTO DA RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA. Compete ao Juiz promover o enquadramento jurídico do fato apresentado, pautando-se pela realidade concreta emanada dos autos. Ante os fatos narrados pelas partes e a prova contida no processo, o julgador aplica o direito, observando a máxima do livre convencimento motivado (art. 131 do CPC). Se o magistrado decide com supedâneo nos fatos e na prova dos autos, o julgamento dá-se dentro dos limites da lide. Assim, a atenuação da regra de adstrição do Juiz ao pedido da parte está limitada à qualificação jurídica dos fatos expostos na petição inicial, quando há a adequação dos fundamentos jurídicos ali



contidos à pretensão do autor (iura novit curia). **Inexiste, pois, julgamento extra petita decorrente do reconhecimento da rescisão sem justa causa, quando afastadas, pelo eg. TRT, as teses de rescisão indireta, do autor, e de pedido de demissão, da reclamada.** Recurso de revista não conhecido. (...) (RR 185-13.2012.5.14.0031, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Julgamento: 06/11/2013, 6ª Turma, DEJT 08/11/2013) g.n.

Portanto, com a devida vênia ao entendimento de origem, tendo a reclamante postulado, sem sucesso, a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, e considerando que a propositura da ação revelou sua intenção na descontinuidade da relação de emprego, e considerando ainda que a recusa da ré na prestação de serviços sem a vacina foi justa, não implicando abuso de direito, inarredável a conclusão de ruptura contratual por pedido de demissão pela reclamante na data do ajuizamento da reclamação, em 28.1.2021.

Como corolário, faz jus a autora às verbas rescisórias referentes à modalidade reconhecida: 13º salário, férias +1/3 e FGTS (a ser recolhido em conta vinculada da reclamante).

Deverá, ainda, providenciar a baixa na CTPS da autora para constar o término do contrato em 28.1.2021, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$50,00 (cinquenta reais), com esteio no art. 536, § 1º, e 537, do CPC. Decorridos 30 dias sem o cumprimento da obrigação, a anotação deverá ser feita pela Secretaria da Vara, com execução dos valores devidos.

Indefiro a multa do art. 467 da CLT ante a controvérsia instaurada em relação aos haveres rescisórios.

**Provido em parte**, nesses termos.

## **DOS PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO**

Em face dos pedidos deferidos, devem ser observados os seguintes critérios na apuração dos valores devidos:

Em relação aos juros e correção monetária, em face de ainda não ter havido trânsito em julgado da decisão definitiva proferida pelo STF na ADC 58, mostra-se prejudicada a análise do índice de correção nesse momento, ressaltando que por se tratar de matéria de ordem pública, a fixação poderá se dar na fase em que se encontrar o processo.

Recolhimentos previdenciários e fiscais, na forma da Lei e do Prov. CGJT 01/96, com direito à retenção dos valores devidos pelo empregado, observando-se a Súmula 368 do C. TST.



Relativamente ao Imposto de Renda, deve ser observado o disposto na Instrução Normativa n. 1.127/2011, de 07 de fevereiro de 2011, atualmente disciplinada pela Instrução Normativa n. 1558, de 31/3/2015, que alterou a IN 1500, de 29/10/2014, para apuração e tributação de rendimentos recebidos acumuladamente, conforme o Art. 12-A da Lei n. 7.713/88 (acrescido da Lei n. 12.350/10), salvo em relação aos juros de mora, sobre os quais não incide tributação, ante a natureza indenizatória advinda do artigo 404 do Código Civil (OJ nº. 400 da SBDI-1 do TST).

Nesses termos, fixam-se as razões de decidir, ressaltando que a adoção de tese explícita a respeito da matéria em questão satisfaz eventual propósito de prequestionamento (inteligência da Súmula 297, do C. TST), não sendo necessário elencar dispositivos legais e constitucionais (OJ 118, da SBDI-1, do C. TST).

### **CONCLUSÃO**

Ante o exposto, decido **CONHECER** do recurso ordinário interposto por **ALINE BARBOSA DA SILVA** e o **PROVER EM PARTE**, para declarar a rescisão do contrato em 28.1.2021 por pedido de demissão, determinando a baixa na CTPS e o pagamento de 13º salário, férias +1/3 e FGTS (a ser recolhido em conta vinculada da reclamante), nos termos da fundamentação.

**Em 20/07/2021, a 3ª Câmara (Segunda Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo em sessão virtual, conforme disposto na Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR nº 03/2020 deste E. TRT, e no art. 6º, da Resolução 13/2020, do CNJ.**

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho ROSEMEIRE UEHARA TANAKA  
Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados

Relator: Desembargadora do Trabalho ROSEMEIRE UEHARA TANAKA

Desembargador do Trabalho EDMUNDO FRAGA LOPES

Juíza do Trabalho MARINA DE SIQUEIRA FERREIRA ZERBINATTI

Em licença para tratamento de saúde, o Exmo. Sr. Desembargador Helcio Dantas Lobo Junior, substituído pela Exma. Sra. Juíza Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti.

Ministério Público do Trabalho (Ciente)

**ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados, à unanimidade, em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.**



**ROSEMEIRE UEHARA TANAKA**  
Desembargadora Relatora



Assinado eletronicamente por: ROSEMEIRE UEHARA TANAKA - 22/07/2021 09:28:12 - 5ec58ec  
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21061714474892400000070597264>  
Número do processo: 0010091-68.2021.5.15.0068  
Número do documento: 21061714474892400000070597264