

## Legismap Roncarati

As empresas podem solicitar a carteira de vacinação da COVID-19 de seus funcionários e, na medida extrema, dispensá-los por justa causa?

---

Por Luis Henrique Borrozzino (\*)

## Legismap Roncarati

As empresas podem solicitar a carteira de vacinação da COVID-19 de seus funcionários e, na medida extrema, dispensá-los por justa causa?

---



## Legismap Roncarati

As empresas podem solicitar a carteira de vacinação da COVID-19 de seus funcionários e, na medida extrema, dispensá-los por justa causa?

---

Os arts. 157 e 158 da CLT[1], bem com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR1), preveem que a saúde dos trabalhadores, no que tange aos riscos ambientais de trabalho, é de responsabilidade do empregador.

Logo, todas as medidas que forem adotadas para controlar e eliminar os riscos de contaminação como o uso de máscara, higienização das mãos e equipamentos que utilizam, orientações quanto ao distanciamento social e até mesmo o pedido da carteira de vacinação são extremamente importantes.

Até porque, vale lembrar que o COVID-19 pode ser considerado doença ocupacional e gerar um ônus significativo para a empresa como uma eventual estabilidade provisória do empregado.

De qualquer modo, como também é sabido, jamais enfrentamos uma situação análoga e, diante da atualidade do assunto, são poucos os julgados sobre esse tema.

A despeito disso, o Ministério Público do Trabalho, por meio de seu Grupo de Trabalho Nacional, publicou o "[Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da COVID-19](#)", onde destacou:

“quanto aos empregados rurais e profissionais de saúde, há normas prevendo a compulsoriedade da vacinação em face de outros riscos biológicos, seja por meio do custeio pelo empregador (NR 32), seja por meio da possibilidade de acesso aos órgãos de saúde que promovem a vacinação (NR 31).”

Tal exigência (sobre a vacina do Covid), no entanto, deve estar no PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) da empresa.

No que tange à recusa dos funcionários a se imunizarem, o MPT dispõe que a empresa não deve penalizar seu colaborador sem antes prestar as orientações e informações necessárias sobre a importância da imunização coletiva:

“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.”

Isso, sob o fundamento de que a vacinação individual acaba sendo pressuposto essencial para a imunização coletiva e controle da pandemia e, desde que o funcionário tenha sido devidamente informado sobre seus benefícios, a rigor, não poderia se negar a ser vacinado.

Logo, em prol da coletividade e, na tentativa de disseminação da doença, o entendimento que vem se pacificando na retomada do trabalho presencial é de que as empresas estão autorizadas a solicitarem que seus funcionários sejam imunizados e que demonstrem suas carteiras de vacinação.

Caso algum colaborador não queira ser imunizado sem justificativa plausível, a sugestão, na linha das orientações do MPT é que a empresa o informe e oriente (formalmente) sobre os benefícios da vacinação individual em prol de toda sociedade, colhendo sua assinatura.

Mantida a posição, a empresa poderá adverti-lo e, excepcionalmente, até mesmo dispensá-lo por justa causa.

E esse foi o entendimento do **TRT2** que ratificou a decisão de primeira instância e manteve a demissão por justa causa de uma auxiliar de limpeza que atuava em um Hospital e se recusou a ser imunizada contra a COVID-19, sob o seguinte argumento:

“Considerando a gravidade e a amplitude da pandemia, resta patente que se revelou inadequada a

## Legismap Roncarati

As empresas podem solicitar a carteira de vacinação da COVID-19 de seus funcionários e, na medida extrema, dispensá-los por justa causa?

---

recusa da empregada, que trabalha em ambiente hospitalar, em se submeter ao protocolo de vacinação previsto em norma nacional de imunização, e referendado pela Organização Mundial da Saúde.”

A título de informação, o Hospital comprovou nos autos a realização de campanhas sobre a gravidade da situação e a importância da vacinação, **sobretudo aos que trabalham na área da saúde e em ambiente hospitalar**, tendo apresentado diversas advertências que foram aplicadas na trabalhadora[2].

A magistrada de primeira instância, por sua vez, defendeu que a saúde e proteção de todos os trabalhadores se sobrepõem ao direito individual da trabalhadora que, ainda, sequer apresentou qualquer justificativa médica para defender sua posição:

“A necessidade de promover e proteger a saúde de todos os trabalhadores e pacientes do Hospital, bem como de toda a população deve se sobrepor ao direito individual da autora em se abster de cumprir a obrigação de ser vacinada”, completou a magistrada.”

Portanto, não há dúvidas de que o direito coletivo se sobrepõe ao individual e que, é lícito que as empresas exijam que seus colaboradores sejam imunizados e continuem adotando todos os cuidados necessários para evitarem a disseminação da COVID-19.

---

[1] **art. 157** - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente;

**art. 158** - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
  - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
  - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.”

[2] <https://www.migalhas.com.br/quentes/348950/trt-2-mantem-justa-causa-de-funcionaria-que-recusou-vacina-da-covid>

(\*) **Luis Henrique Borrozzino** é sócio do escritório **Miglioli e Bianchi Advogados** e membro efetivo da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SP.

**Fonte:** Cleinaldo Simões, em 20.09.2021