

## ORIENTAÇÃO TÉCNICA

ASSUNTO: ESCLARECIMENTO VACINAÇÃO

Boa Vista, 12 de julho de 2021.

A vacinação contra a Covid-19 já está em andamento por todo Brasil e com ela cresce o debate sobre sua obrigatoriedade.

No âmbito trabalhista, a dúvida é se o empregador pode exigir a vacinação do empregado e quais as consequências em caso de recusa.

Há muita controvérsia no mundo jurídico e não há um consenso. Em dezembro de 2020, o Supremo Tribunal Federal julgou duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade onde firmou o posicionamento no sentido de que o Estado pode sim exigir da população a vacinação compulsória, por entender que se trata de um direito coletivo, que se sobrepõe ao interesse individual. Com isso, pela gravidade da situação e por se tratar de caso de saúde pública, o direito individual, nesse caso, seria afastado e privilegiado o direito coletivo.

A compulsoriedade da decisão não é através de violência ou de obrigatoriedade física. As medidas autorizadas foram a de aplicação de multas, como exemplo, o Estado poderá impedir o acesso a determinados lugares ou a efetivação de matrículas em escolas.

Importante salientar que a decisão do Supremo Tribunal Federal torna constitucional a exigência compulsória da vacinação da população, mas trata do poder do Estado de punir sobre o indivíduo que se recusa a vacinar, ou seja não trata do poder dos particulares, que, na nossa abordagem, seriam os empregadores.

No início de 2021 o Ministério Público do Trabalho lançou o "Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da COVID-19", no qual sugere o afastamento do trabalho de quem recusar ser vacinado. Esse posicionamento abriu brecha para a possibilidade de demissão por justa causa.

Em maio de 2021 ocorreu muita divulgação sobre a sentença do Juízo a saúde de todos, assim como exercendo seu poder diretivo. Nesse aspecto, o empregador estaria considerando seu próprio interesse e dever legal, o interesse de todos os demais empregados, atuando pela garantia de um ambiente de trabalho seguro, assim como pela continuidade de sua atividade econômica.

Desse modo, seria recomendável aos empregadores promover a conscientização sobre a importância de vacinar, com a veiculação de campanhas de incentivo e divulgação de calendário de vacinação.

---

Em paralelo poderia ser exigida a vacinação de todos, levando em consideração as exceções. Por exemplo, um empregado que declara não poder vacinar, pois está dentro de um grupo vulnerável a um dos componentes do imunizante, ou que apresente um laudo médico que demonstre um risco de morte ao tomar a vacina.

As exceções para não vacinação devem ser sempre tratadas com auxílio do médico do trabalho e também da área de recursos humanos. Com relação a demissão por justa causa, conforme já exposto anteriormente, há entendimentos de que seria possível em caso de recusa, mas como há controvérsia sobre a questão, recomendamos que cada entidade deverá, dentro da sua autonomia, avaliar o risco e o caso concreto. Assim, nada obstante de também ponderar se não seria o caso de uma demissão sem justa causa.