



Advocacia, Assessoria  
e Consultoria Jurídica

## **GUIA PRÁTICO-INFORMATIVO**

*OBRIGATORIEDADE DA VACINAÇÃO CONTRA  
O COVID-19 NO AMBIENTE DE TRABALHO*

# GUIA PRÁTICO-INFORMATIVO

## OBRIGATORIEDADE DA VACINAÇÃO CONTRA O COVID-19 NO AMBIENTE DE TRABALHO

Nos últimos meses, com a produção de vacinas contra o COVID-19 e a imunização de quase 8 milhões de brasileiros<sup>1</sup>, o aumento do número de novos casos a patamares semelhantes aos picos de 2020<sup>2</sup>, a nova cepa que atingiu o Amazonas e causou várias mortes. Assim, disseminou-se a discussão jurídica sobre a **OBRIGATORIEDADE DA VACINA**, tendo em vista a necessidade de retorno gradual à normalidade das relações sociais sem causar danos epidemiológicos, nem prejuízos à saúde pública.

No Brasil, existem, ao menos, duas leis que cuidam da vacinação obrigatória: **Lei n. 6259/75** e **Lei n. 13.979/20**. Esta última, inclusive, cuida especificamente das medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. Entretanto, pairam alguns desafios sobre o assunto, que passaremos a analisar:



### É constitucional a obrigatoriedade da vacinação? SIM! Há consequências quanto à recusa? SIM!

Em dezembro de 2020, por meio do julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6586, e nº 6587, o **Supremo Tribunal Federal decidiu que a vacinação é compulsória**, pois trata-se de um direito coletivo (saúde pública) e não um direito individual, sendo, desta forma, um meio para proteção da vida humana.

Entretanto, ressalva a Corte, **a vacinação compulsória não poderia ser confundida com a vacinação forçada**, pois é facultada sempre a recusa do usuário, embora possa ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, imposição de multa e proibição de deslocamento, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes.

Para tanto, exige-se o registro na ANVISA e a inclusão no Plano Nacional de Imunizações ou esteja prevista em lei nacional, estadual ou municipal, nos limites da sua competência. Cumpridos tais requisitos, é obrigatória, constitucional e não afronta ao direito à escusa por convicções religiosas e filosóficas.

<sup>1</sup> <https://g1.globo.com/bemestar/vacina/noticia/2021/02/22/brasil-ja-aplicou-ao-menos-uma-dose-de-vacina-em-mais-de-598-milhoes-aponta-consorcio-de-veiculos-de-imprensa.ghtml>

<sup>2</sup> <https://covid.saude.gov.br/>

## As empresas devem obrigar seus funcionários a se vacinarem? SIM!

Em 28 de janeiro de 2021, o Ministério Público do Trabalho – MPT publicou a 1º versão do seu “Guia Técnico Interno sobre Vacinação da Covid-19”<sup>3</sup>. Esse documento tem caráter orientativo e, **embora não vincule as decisões dos órgãos decisórios, servirá de baliza para o comportamento de todos os membros do MPT** quanto ao tema nos embates e ações civis públicas.

A doutrina e a jurisprudência nacionais majoritárias entendem que incumbe às empresas zelar pela saúde dos seus trabalhadores e, para tanto, o meio ambiente do trabalho deve ser protegido de eventuais riscos – inclusive biológicos, dentre os quais se inclui o COVID-19, causador do SARS-COV-2. Neste espírito, dispositivos normativos estabelecem que os empregadores devem elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO com o escopo de promover e preservar a saúde dos trabalhadores.

Portanto, o MPT conclui, em seu guia técnico, 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”**. Esta obrigação se configurará com o encaminhamento do funcionário à rede pública de saúde ou prevendo programas de imunização no âmbito das empresas, em parceria com redes privadas de vacinação.

Ademais, não bastasse estruturar toda a política interna de saúde, o empregador tem o dever de orientar os seus empregados a seguirem as normas de segurança e saúde no meio ambiente do trabalho e os que não se submeterem estarão sujeitos às punições, que podem chegar à demissão por justa causa.

**ATENÇÃO!** Não há previsão expressa em qualquer diploma legal que determine a dispensa por justa causa, caso haja recusa da vacina por parte do empregado.

O Projeto de Lei 149/21 intenciona proibir a dispensa por justa causa de empregado que não queira receber a vacina contra o novo coronavírus. Assim, havendo a demissão, esta seria imotivada e o empregador estará sujeito ao pagamento das verbas trabalhistas e indenizatórias. Entretanto, trata-se de um assunto em debate e uma mera expectativa, sem força vinculante, mas serve como cautela aos empregadores.

Por outro lado, no dia 10 de março de 2021, foi publicada a **Lei nº 14.125/2021** que responsabiliza os entes públicos (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) pelos eventos adversos pós-vacinação contra a COVID-19. Assim, caso haja eventuais sintomas colaterais decorrentes das vacinas a responsabilidade recairia sobre o Estado e não sobre o empregador.

<sup>3</sup> Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo\\_tecnico\\_de\\_vacinacao\\_gt\\_covid\\_19\\_versao\\_final\\_28\\_de\\_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf)>. Acesso 17 fev 2021. p. 59

<sup>4</sup> Disponível em : <



## Os empregados devem ser dispensados se não se vacinarem? DEPENDE!

Se, por um lado, o empregador tem o dever legal de zelar pelo meio ambiente do trabalho e pela saúde dos seus empregados; por outro, cabe aos empregados o dever de seguir e obedecer aos procedimentos de segurança, medicina e higiene do trabalho. **Quando o empregado não cumpre tais regras de segurança e saúde, a Justiça do Trabalho tem entendido tradicionalmente que é caso de dispensa por justa causa.**

Sobre o assunto, o Ministério Público do Trabalho (MPT) manifestou entendimento, em consonância para onde tem se inclinado o STF, que **“não há direito individual do trabalhador a se opor à vacinação prevista como uma das ações de controle no PCMSO da empresa, desde que a vacina esteja aprovada pelo órgão competente e esteja prevista no plano nacional de vacinação”**. Assim, a vacinação obrigatória seria uma medida inevitável no combate ao coronavírus.

**Dessa forma, se algum empregado se recusa a vacinar-se contra o COVID-19, salvo por motivos de gravidez, alergia ou contra recomendação médica, o MPT defende claramente a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.**

Esta medida, entretanto, somente deve ser aplicada em último caso, pois o trabalhador deve, inicialmente, ser informado *“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”*. Caso o funcionário seja obtuso na discordância, deve-se seguir a aplicação de penalidades como advertência, suspensão ou, como medida não punitiva, a aplicação do regime de teletrabalho.

Somente após todo este percurso estaria suficientemente amadurecida a possibilidade de demissão por justa causa, diminuindo os riscos de uma reversão na Justiça do Trabalho e da indenização por danos morais. Isto se justifica inclusive porque o contingente de vacinas hábeis ainda é bastante reduzido e exigir a vacinação seria impor uma medida que não pode ser realizada no momento e não por culpa do trabalhador.



## A quem se aplicam estas orientações?

### TODOS COM AMBIENTE LABORAL OU EQUIPARADO!



Existem Leis, Decretos e normativas em geral que cuidam das medidas de segurança nos órgãos públicos, nas empresas e nas entidades do terceiro setor. Essas normas tratam do cuidado ao meio ambiente, inclusive o meio ambiente do trabalho, e devem ser observadas por todos, empregados ou não.

Por outro lado, a possibilidade de dispensa por justa causa, nos casos de recusa ao imunizante, somente poderia acontecer no contexto de uma relação de emprego. Seguem algumas dúvidas sobre o assunto:

#### **1 As Igrejas podem romper com os contratos com os colaboradores que se recusarem a se vacinar?**

Sim, mas somente em relação aos casos em que há vínculo empregatício, observadas as ponderações feitas.

#### **2 As Organizações sem fins lucrativos poderiam também realizar o rompimento?**

Sim. Da mesma forma como ocorre com as igrejas. Para os casos em que houver vínculo empregatício, pode ocorrer a dispensa com justa causa, observadas as ponderações feitas.

#### **3 A relação entre pastor e igreja poderia ser afetada?**

Como o vínculo de pastor com a organização religiosa não é regido pela onerosidade, não eventualidade e a subordinação jurídica, mas por questões transcendentais de fé, não se caracteriza vínculo de emprego, o que fasta a dispensa por justa causa se houver a recusa à Imunização.

#### **4 E quanto a situação daquele que exerce trabalho voluntário?**

Em regra geral não, mas é necessário analisar o Termo de Voluntariado. Se houver alguma previsão que permita o fim do vínculo do serviço voluntário por inobservância de normas de segurança e medicina ou por insubordinação, ai sim. Mas seria um rompimento simples, sem aplicar multas e indenizações que eventualmente exista no termo, salvo se houver dolo do voluntário.

5

**Os Autônomos serão impactados por essas questões?**

Via de regra, não se aplica as normas previstas na CLT aos trabalhadores autônomos (salvo algumas normas em específico), mas o que está disposto no contrato de prestação de serviços. Se for contrato por prazo indeterminado, poderá ser requerido a rescisão do contrato com a comunicação antecipada, conforme prazo previsto no documento.

6

**Há alguma possibilidade de responsabilização do empregador ou das entidades anteriormente mencionadas?**

Ao empregador cabe observar as normas e orientações quanto a saúde, segurança do trabalho e preservação sadia do meio ambiente do trabalho. As regras sobre o meio ambiente do trabalho são consideradas pela Constituição como normas de Meio Ambiente. Dessa forma, muitos juízes aplicam as mesmas sanções das empresas poluidoras aos empregadores que não cuidam do meio ambiente do trabalho. Essas sanções administrativas podem ir de simples multas até interdição do estabelecimento.

**No caso das organizações religiosas e entidades sem fins lucrativos em geral, caso possuam alguma espécie de vínculo empregatício, e não cumpram os deveres em relação a saúde e segurança do trabalho, poderão ser igualmente responsabilizadas.**



 ssadvocacia

 @ssadvocaciaorg

 @santanasantos.adv.br

 @ssadvocaciaorg

**[www.ssadvocacia.org](http://www.ssadvocacia.org)**

*Sergipe, Brasil*

*JFC Trade Center – Salas 1001-1006-1007 - Av. Ministro Geraldo Barreto Sobral,  
2100, Jardins, Aracaju/SE | [secretaria@ssadvocacia.org](mailto:secretaria@ssadvocacia.org) | +55 (79) 3142-0046 ou  
(79) 9 9976-9207*

*Brasília: +55 (61) 3550-0470 | São Paulo: +55 (11) 93376-0139 | Paraíba: +55 (83)  
98884-6313 | Pernambuco: +55 (83) 98884-1901*

*Lisboa, Portugal*

*Avenida da República, n. 03, 4º andar, Caixa Postal 1050-185 |  
[office.portugal@ssadvocacia.org](mailto:office.portugal@ssadvocacia.org)*



Advocacia, Assessoria  
e Consultoria Jurídica