

Boletim Informativo

Programa Trabalho Seguro - PTS

TRT da 13ª Região

Volume 1 | Edição 1
Janeiro 2021

Gestores Regionais do PTS

Juiz André Aquino

Juíza Mirella Cahú

O empregado pode ser punido por não querer tomar vacina contra o COVID?

Vacinação é obrigatória para o STF e poderá ser exigida pelo empregador

Com o início da vacinação contra o Coronavírus, uma pergunta comum na população é se pode ser exigido pelo empregador que o trabalhador se vacine. Qual seria a consequência da recusa do trabalhador? Poderia o empregado ser dispensado por justa causa?

Para responder a essa questão, é importante lembrar que em 17/12/2020 o Plenário do Supremo Tribunal Federal (maior instância da justiça no Brasil) decidiu, por 10 votos a 1, pela obrigatoriedade da vacinação, com a ressalva de que as pessoas não sejam forçadas a se imunizar. Segundo os ministros, quem não tomar a vacina pode sofrer algumas sanções, conforme previsão em lei.

Essa decisão foi tomada analisando os termos da Lei nº 13.979/2020 quando estabelece ser a vacinação uma medida a ser adotada no enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional. A vacinação obrigatória já era prevista, inclusive, desde a vigência da Lei 6.259/1975, quando em seus artigos 3º e 5º já previa a imunização com caráter obrigatório.

O Ministro Relator Ricardo Lewandowski afirmou em seu voto que o governo é obrigado a proporcionar a vacinação de forma gratuita. E além disso, lembrou que a saúde coletiva "não pode ser prejudicada por pessoas que deliberadamente se recusam a ser vacinadas, acreditando que, ainda assim, serão egoisticamente beneficiárias da imunidade de rebanho".

No ambiente de trabalho, é dever do empregador a manutenção de um ambiente saudável de trabalho, por isso é da sua responsabilidade exigir equipamentos de proteção e prezar pela segurança e saúde de todos os seus empregados.

A visão das normas de saúde como proteção de toda a coletividade deve sempre prevalecer contra interesses individuais.

Vale lembrar que desde 2004, pela Portaria 597 do Ministério da Saúde, o empregador poderia para fins de contratação exigir apresentação de certificado de vacinação dos candidatos em empresas públicas e privadas.

Nesse sentido, embora o cidadão não possa ser forçado a se vacinar, não estará livre de sofrer sanções a exemplo do já previsto em lei impedimento de recebimento de salário-família.

Sendo responsabilidade do empregador a observância de normas de saúde e segurança, bem como ser possível penalizar o empregado pela não utilização de equipamentos de proteção individual, entende-se que participar da vacinação obrigatória pode ser exigido pelo empregador e ensejar a aplicação de penalidade, até mesmo a dispensa por justa causa.

É importante lembrar que a exigência de vacinação deve ser feita pelo empregador formalmente, inclusive dando ciência da possível punição, a fim de que o trabalhador não seja pego de surpresa.

Aconselha-se, também, enquanto prática louvável que os empregadores disseminem entre os seus empregados os benefícios da imunização coletiva obtida pela vacinação.

Para mais informações, sugerimos a leitura das seguintes normas e decisões:

Art. 7º, XXII da Constituição Federal
Art. 158 da Consolidação das Leis do Trabalho
Lei 6.259/1975
Lei 13.979/2020
Portaria 597/2004 do Ministério da Saúde
ADIs 6.586 e 6.587
ARE 1.267.879



Foto: Agência Brasil (<https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2021/01/comeca-a-distribuicao-de-vacinas>)