

# ≡ APLICAÇÃO DE JUSTA CAUSA AO EMPREGADO QUE SE RECUSAR À VACINAÇÃO COMPULSÓRIA DA COVID-19

# Informe Estratégico – Aplicação de justa causa ao empregado que se recusar à vacinação compulsória da COVID-19

Foi proferida decisão pelo Supremo Tribunal Federal, em 17/12/2020, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6586, nos seguintes termos:

“O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação direta, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, d, da Lei nº 13.979/2020, nos termos do voto do Relator e da seguinte tese de julgamento: “(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, porquanto facultada sempre a recusa do usuário, podendo, contudo, 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, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, (iii) respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas, (iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade e (v) sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e (II) tais medidas, com as limitações acima expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência”. Vencido, em parte, o Ministro Nunes Marques. Presidência do Ministro Luiz Fux. Plenário, 17.12.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).”

Portanto, o Supremo Tribunal Federal autorizou a vacinação compulsória contra a COVID-19, prevendo a possibilidade de implementação de medidas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, no caso de recusa do cidadão à vacinação, com a aplicação de restrições ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes.

Após tal decisão, surgiram notícias informando da possibilidade de dispensa por justa causa do empregado que se recusar a tomar a vacina.

Atualmente, não existe previsão na legislação do trabalho para a aplicação de justa causa ao empregado que se recusar à imunização do novo coronavírus, ou de qualquer outra doença, visto que o art. 482 da CLT, que prevê todas as hipóteses de faltas ensejadoras da dispensa por justa causa, é taxativo, e não autoriza a criação de outras formas de faltas graves, que não sejam as hipóteses contidas nas alíneas “a” a “m” do citado dispositivo legal.

Outrossim, segundo a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal cabe ao poder público punir o cidadão que não aceitar ser imunizado, e não o empregador, principalmente com a aplicação de justa causa, que é tida como a punição máxima trabalhista, e que frequentemente é revista judicialmente, com a reversão para uma dispensa sem justa causa, dando o direito ao trabalhador de receber todas as verbas rescisórias correlatas a tal forma de rescisão contratual.

Outrossim, afirmar que pode ser aplicada a justa causa por ato de indisciplina ou de insubordinação do trabalhador (alínea “h” do art. 482 da CLT), também não encontra respaldo jurídico. Primeiro que a ordem – se submeter à vacinação compulsória da COVID-19 -, não originou do empregador, e não faz parte do seu poder diretivo, e mesmo que o empregador dê essa ordem, ela não tem relação direta com o trabalho, e não pode ser usada para justificar a aplicação de justa causa.

E se por acaso o empregador resolver estabelecer uma nova norma interna ou regulamentar, determinando a exigência de apresentação do comprovante de vacinação pelos empregados, como condição para manutenção do contrato de trabalho, sob o risco de aplicação de justa causa, vai esbarrar no previsto na Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho na qual “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”. Portanto, a norma interna somente terá efeitos para os novos empregados, visto que possui uma condição – aplicação de justa causa para o trabalhador que não aceitar ser imunizado da COVID-19–, que é menos vantajosa para os atuais empregados.

Outrossim, tanto a doutrina quanto a jurisprudência elencam como requisitos caracterizadores da justa causa a determinância ou causalidade, a tipicidade, a imediatidade, a não discriminação, o “non bis in idem”, a não ocorrência de perdão tácito ou expresso, e o mais importante, a gravidade da falta.

Levando-se em consideração tais requisitos, é expressivo o risco de o empregador vir a enfrentar uma ação trabalhista e ser vencido, com a condenação ao pagamento das verbas rescisórias de uma dispensa sem justa causa, além de honorários advocatícios sucumbenciais e custas processuais, pois terá que comprovar na Justiça do Trabalho que cumpriu com todas as exigências na aplicação da justa causa, sendo que atualmente não existe segurança jurídica para tal decisão patronal, lembrando que, juridicamente, o trabalhador é considerado a parte mais vulnerável da relação de emprego, e que por este motivo a empresa deve ter ainda mais cuidado em sua dispensa motivada.

No mais, é importante as indústrias aguardarem, visto que a decisão do Supremo Tribunal Federal é recente e ainda cabe muito debate para se construir uma situação que propicie segurança jurídica.

**A Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo tem se empenhado para que a vacinação dos trabalhadores seja um trabalho construído, assim como tem ocorrido ao longo do enfrentamento da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), com muito diálogo e bom senso entre indústria e seus respectivos empregados.**



**Marco Antonio Redinz**

*Advogado trabalhista com Mestrado em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela PUC/Rio, autor de livros de Direito do Trabalho, publicados pela Editora Saraiva*

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria  
Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes)

