



COVID-19:

Vacinação e as Relações de Trabalho

20 de Outubro de 2021

Aline Fidelis é a sócia da área trabalhista do Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown. Ela é especialista em contencioso trabalhista estratégico e consultoria com mais de 15 anos representando clientes nos seguintes setores: petróleo e gás, mercado de capitais, bancos, educação, *life sciences*, tecnologia, energia, entre outros. Ela auxilia os clientes com suas **habilidades únicas de negociação** e capacidade de desenvolver soluções inovadoras.

Sua experiência inclui o desenvolvimento e avaliação de políticas empresarias, planos de incentivo, planos de participação nos lucros ou resultados; representação estratégica do cliente nas negociações coletivas, assembleias e mediações; atuação em dissídios coletivos e de greve, ação de cumprimento e interdito proibitório; assessoria para a contratação de estrangeiros para trabalharem no Brasil e de brasileiros que trabalharão no exterior; condução de ações trabalhistas individuais e coletivas, bem como de ações civis públicas; atuação na defesa dos interesses do cliente em procedimentos preparatórios e inquéritos civis instaurados pelo Ministério Público do Trabalho; prestação de serviços de natureza preventiva, visando a mitigação de riscos e responsabilidades trabalhistas em questões referentes à saúde e segurança do trabalho; contratação, remuneração e término da relação com executivos.

Aline é membro efetivo da **Comissão de Relacionamento da Ordem dos Advogados do Brasil com o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, participa regularmente de **conferências e seminários sobre direito do trabalho**, além de **ministrar aulas** sobre o tema.



Aline Fidelis
Head de Trabalhista e Previdenciário
São Paulo
E: Afidelis@mayerbrown.com
T: +55 11 2504 4666

CONTEXTO ATUAL



- ❑ Políticas de retorno ao trabalho presencial: **possibilidade de se exigir do empregado** a vacinação contra a Covid-19.
- ❑ Vacinação **obrigatória** x Vacinação **compulsória**.
- ❑ **Controvérsia:** Não há legislação ou jurisprudência pacificada sobre o tema.
- ❑ **STF:** é constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina. O direito à saúde coletiva deve prevalecer sobre a liberdade de consciência e de convicção filosófica.

CONTEXTO ATUAL

Saúde

Lewandowski diferencia vacinação forçada e compulsória

Enquanto na vacinação forçada há violação da integridade física da pessoa humana, inclusive, por meio de violência pelo Estado; na vacinação compulsória há a restrição ao exercício de determinadas atividades.

quarta-feira, 16 de dezembro de 2020



Siga-nos no [Google News](#)

Nesta quarta-feira, 16, o ministro Ricardo Lewandowski, do STF, [manifestou](#) posição favorável à vacina compulsória. No entanto, em substancial e didático voto, o ministro fez questão de explicitar a diferença entre vacinação forçada e obrigatória.

Enquanto na vacinação forçada há violação da integridade física da pessoa humana, inclusive, por meio de violência pelo Estado; na vacinação compulsória há a restrição ao exercício de determinadas atividades ou à frequência de determinados lugares, conforme explicou Lewandowski.



Julgamento conjunto:
ADI 6586, ADI 6587 e ARE 1267879

APOIADORES


SANTOS & LARQUER
SOCIÉTÉ DE AVOCATS

[ver todos](#)

FOMENTADORES


id dd

[ver todos](#)

PATROCÍNIO


PAPER EXCELLENCE


ÁGORA
SUA CASA DE INVESTIMENTOS

LEIA MAIS

Covid-19
Maioria do STF autoriza importação de vacinas sem registro na Anvisa
Ministros referendaram a liminar proferida por Lewandowski



Covid-19
Trabalhador que negar vacina pode ser demitido por justa causa, diz MP
Entretanto, o parquet orienta que as empresas invistam em conscientização e negociem com seus funcionários.



Entrevista
Empregado que se recusar a tomar vacina da covid-19 pode ser demitido?
Advogada esclarece a questão

Fonte: Migalhas

AS EMPRESAS PODEM EXIGIR QUE SEUS EMPREGADOS SE VACINEM CONTRA A COVID-19?

Posicionamentos favoráveis:

- ❑ Poder direutivo do empregador: interesse da coletividade.
- ❑ Decisão do STF determinando a obrigatoriedade da vacina.
- ❑ Redução dos riscos inerentes ao trabalho (Direito social dos trabalhadores e obrigação do empregador).
- ❑ Cuidado coletivo se sobrepõe a opção individual.
- ❑ **Art. 158 da CLT:** dever do empregado de se submeter às regras de saúde e segurança do trabalho.

Posicionamentos contrários:

- ❑ Princípio da Legalidade: o empregador não pode estabelecer essa regra sem que haja uma norma legal.
- ❑ Regra jurídica com restrição ao emprego deve ser criada pela União, que tem competência exclusiva para legislar sobre Direito do Trabalho.
- ❑ Inviabilizaria a iniciativa do empregador de romper o vínculo, com ou sem justa causa: **(i)** com justa causa não seria possível, pois não haveria falta grave; e **(ii)** sem justa causa poderia ser considerada discriminatória e, portanto, abusiva.

O EMPREGADO QUE SE RECUSAR A TOMÁ-LA PODE SOFRER PUNIÇÃO OU ATÉ SER DEMITIDO?

- Se a empresa inseriu em seu regulamento empresarial regras sobre adesão à campanha de vacinação da Covid-19, **é dever dos empregados** observarem as normas de segurança e medicina do trabalho.
- Recomendável que haja orientação do empregador ao empregado antes da adoção de medidas mais definitivas, ou que a justa causa seja **precedida de uma advertência ou suspensão**.
- Imunização contra a Covid-19 pode ser **compulsória** no ambiente de trabalho e, portanto, passível de dispensa por justa causa, nas atividades em que haja **contato direto com o vírus**.



O EMPREGADO QUE SE RECUSAR A TOMÁ-LA PODE SOFRER PUNIÇÃO OU ATÉ SER DEMITIDO?

ECONOMIA

Empresa pode demitir quem recusar a vacina, diz presidente do TST



The image is a screenshot of a news article from UOL. At the top, it says 'ECONOMIA' and the title 'Empresa pode demitir quem recusar a vacina, diz presidente do TST'. Below the title is a video thumbnail showing a woman with the text 'ENTREVISTA' and '“UMA DECISÃO JUSTIFICADA”'. The video player has a play button in the center. Below the video, there is a caption: 'Do UOL, em São Paulo 14/09/2021 12h06' and social media sharing icons for Facebook, Twitter, and Google+. The main text of the article discusses the president of the TST, Maria Cristina Peduzzi, stating that not taking the vaccine can compromise the collective well-being at work and that employees who refuse it can be fired. The text also mentions changes in labor laws and the justice system's efforts to accelerate vaccination. On the right side of the article, there are two small images labeled 'PUBLICIDADE' with the text 'JARDIM COLONIAL' and 'SAO MATEUS'.

ENTREVISTA

“UMA DECISÃO JUSTIFICADA”

Do UOL, em São Paulo
14/09/2021 12h06

Não tomar a vacina pode comprometer o bem coletivo no trabalho, disse a presidente do TST (Tribunal Superior do Trabalho), Maria Cristina Peduzzi. Por isso, funcionários que se recusarem a tomar a vacina contra a covid-19 podem ser demitidos, inclusive com justa causa, afirma.

A ministra falou sobre as mudanças nas leis que regem a situação do trabalhador brasileiro e sobre como a Justiça tem trabalhado para acelerar a

Fonte: UOL

GARANTIA DE AMBIENTE SEGURO PELA EMPRESA / OBRIGATORIEDADE DA VACINA (STF) X PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

Decisão do STF:

- ❑ STF julgou duas ADIns e um RE e decidiu que os entes federativos podem estabelecer medidas legais pela obrigatoriedade de vacinação, inclusive contra a Covid-19.
- ❑ Pela gravidade da situação e por se tratar de caso de saúde coletiva, o direito da coletividade se sobrepõe ao direito individual.
- ❑ Proibição da vacinação forçada: devem ser adotadas medidas indiretas como a restrição ao exercício de certas atividades ou à presença em determinados lugares.
- ❑ Seria um entendimento análogo ao do STF sobre o Estado poder exigir a vacinação compulsória da população, que o empregador exija que seu empregado seja imunizado contra a covid-19?

Princípio da Legalidade:

- ❑ Discussão em torno das liberdades individuais em confronto com os direitos coletivos.
- ❑ Não há norma legal: ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (art. 5º, II, CRFB/88).
- ❑ Regra jurídica com restrição ao emprego é de competência exclusiva da União.
- ❑ Fere a livre escolha do trabalhador.

GUIA TÉCNICO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) SOBRE A VACINAÇÃO DA COVID-19

- ❑ Proteção coletiva oferecida pela vacina **se sobrepõe aos interesses particulares dos cidadãos** e, portanto, os empregados não podem colocar seus colegas de trabalho em risco por simples recusa individual.
- ❑ Depois de **esgotarem todos os recursos para convencer o empregado** sobre a importância da vacina, o empregador pode dispensá-lo por justa causa. A medida não é aplicável caso haja **impedimento médico**.
- ❑ A empresa não deve utilizar, **de imediato**, a pena máxima ou qualquer outra penalidade, sem antes **orientar o empregado** sobre os benefícios da vacina e a importância da vacinação coletiva, bem como as consequências jurídicas da não vacinação.



DECISÃO JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2^a REGIÃO (TRT-2)

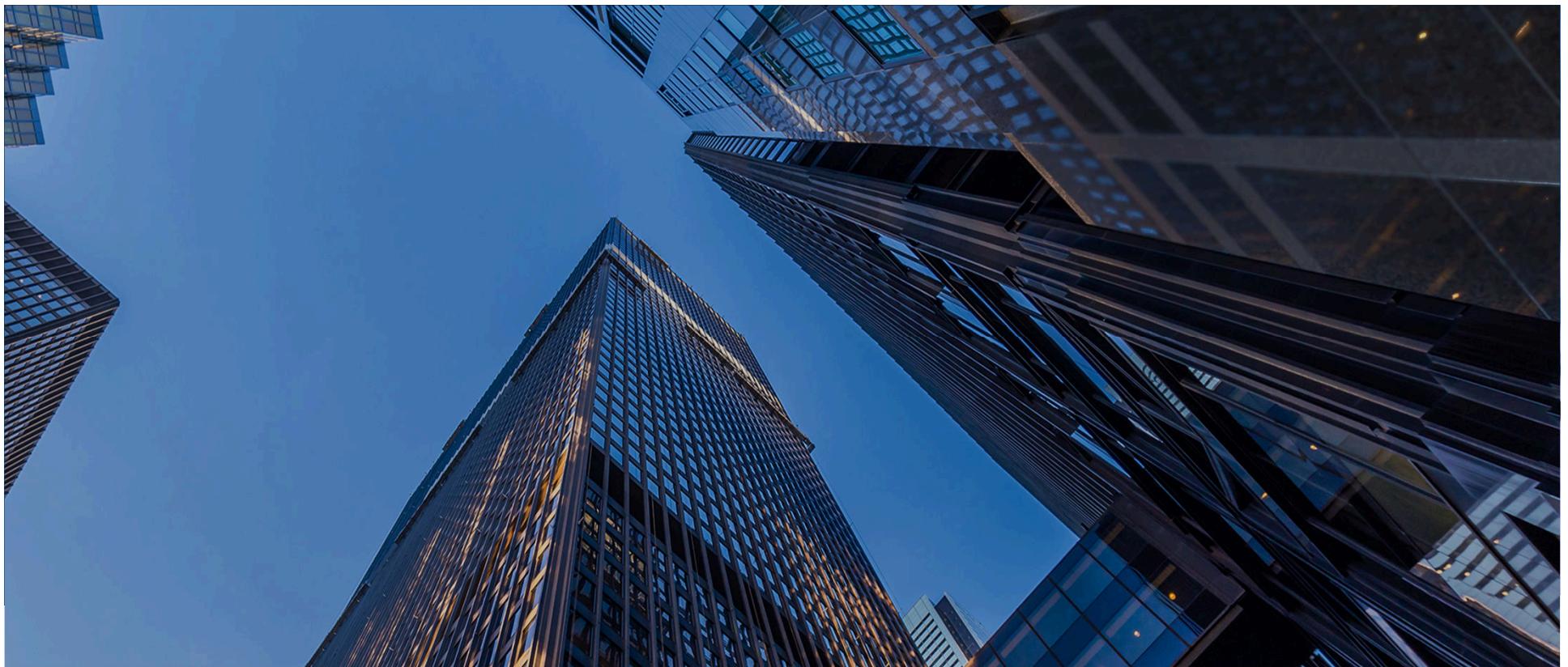


- Primeira decisão judicial em segundo grau no Brasil, que **confirma uma dispensa por justa causa**, de uma auxiliar de limpeza que trabalhava em um hospital infantil e, por duas vezes, se recusou a ser imunizada contra a Covid-19.
- Antes da dispensa, a empregada foi **advertida** sobre o descumprimento da campanha interna de imunização, e **na segunda recusa**, ela foi dispensada por justa causa, por ato de indisciplina e insubordinação.
- A empregada afirmou que a dispensa foi **abusiva** e que a obrigatoriedade de imunização **fere a honra e a dignidade humana**.
- O relator do caso, Desembargador Roberto Barros da Silva, fundamentou que **a recusa da empregada coloca em risco os pacientes e trabalhadores do hospital**, e, diante da pandemia, deve prevalecer o **interesse coletivo e não a posição pessoal da trabalhadora**.

CONCLUSÃO



- **Omissão:** Ausência de legislação ou jurisprudência pacificada.
- **Conclusão:** Razoabilidade e análise de cada caso específico.



[Americas](#) | [Asia](#) | [Europe](#) | [Middle East](#)

[taulchequer.com](#)

Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Taul & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) (collectively the "Mayer Brown Practices") and non-legal service providers, which provide consultancy services (the "Mayer Brown Consultancies"). The Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. Details of the individual Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown. © 2018 Mayer Brown. All rights reserved. Attorney Advertising. Prior results do not guarantee a similar outcome.