



PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009

**ACÓRDÃO**  
**(3ª Turma)**  
**GMABB/vrp**

**EXTINÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. PANDEMIA DE COVID-19. EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA. CONTROVÉRSIA ACERCA DA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. CONSTITUCIONALIDADE DA VACINAÇÃO OBRIGATÓRIA. RECUSA INJUSTIFICADA DE VACINAÇÃO. OCORRÊNCIA DE FALTA GRAVE. SANÇÕES INDIRETAS. POSSIBILIDADE. REPERCUSSÃO GERAL. JUSTA CAUSA CONFIGURADA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. SÚMULA 126, DO TST.**

1. A controvérsia envolve a natureza da rescisão contratual operada e os efeitos financeiros decorrentes. Trata-se à evidência de questão nova, atual e relevante, relacionada aos efeitos da crise decorrente da Pandemia da COVID-19 e seus impactos nas relações de trabalho. Tratando-se de tema ainda não suficientemente enfrentado por esta Corte Superior, resta **caracterizada a transcendência jurídica do debate.**

2. A Constituição Federal, com lastro no princípio da dignidade da pessoa humana, fixa os direitos fundamentais do cidadão, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Porém, para que a vida em sociedade seja harmoniosa, é preciso que tais direitos guardem equilíbrio com os direitos coletivos. **A par desse norte, e fazendo uso da melhor técnica ponderativa para solução desse aparente conflito**



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

**principiológico, a decisão da reclamante de recusar-se a receber a imunização não pode se sobrepor à vida e à saúde coletiva.**

3. A realização de **vacinação compulsória** foi prevista na Lei Federal 13.979/2020 como medida para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19 (art. 3º, III, "d"), **priorizando a prevalência do interesse da coletividade em detrimento do individual.** Tal medida foi questionada junto ao STF, que fixou tese de repercussão geral (tema 1103) em que se definiu ser constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que atenda aos termos decididos. Não há óbice para concluir que **a recusa injustificada à adesão de imunização coletiva represente falta grave, uma vez que a Constituição Federal de 1988 estipula como dever do empregador assegurar a todos os seus empregados um meio ambiente de trabalho seguro**, enquanto o meio ambiente ecologicamente equilibrado é direito da coletividade, bem como porque o art. 8º, da CLT determina que cabe à Justiça do Trabalho decidir de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Assim, **configurada falta grave ante a recusa injustificada e, portanto, a quebra da fidúcia necessária para a continuação do vínculo de emprego.**

4. São requisitos para aplicação da justa causa: imediatidade, proporcionalidade, *non bis in idem*, não discriminação, gravidade da falta, vinculação entre os fatos e a punição e a não ocorrência de perdão tácito ou expresso. No caso do autos, presente tais requisitos, correta



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

a decisão que reconheceu a demissão por justa causa da reclamante.

5. Na hipótese dos autos, a reclamante, admitida na função de **porteira de um condomínio, função de contato direto com o público**, recusou-se a receber o imunizante contra o vírus Sars-CoV-2 (COVID-19) e, embora tenha alegado motivos médicos a amparar sua recusa, no tema, **registra o Regional que não houve comprovação mínima de contraindicação vacinal por motivos médicos.**

6. No caso concreto, a exigência da parte recorrida de que os empregados deveriam aderir à vacinação contra Covid-19 **é legítima e amparada nos mais basilares preceitos fundamentais**, uma vez que o direito à vida, à saúde e à proteção social são inegociáveis.

7. Por conseguinte, a análise das alegadas ofensas aos dispositivos constitucionais demandaria o **reexame do acervo fático probatório**, providência incompatível com o recurso de revista sob exame, a teor da Súmula 126, deste TST.

**Recurso de revista de que não se conhece.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**, em que é Recorrente **MARIA GENILDA PEREIRA DOS SANTOS** e é Recorrido **CONDOMINIO BOUGAINVILLE RESIDENCE**.

Irresignada, a reclamante interpõe recurso de revista, buscando reformar a decisão proferida pelo Tribunal Regional no tocante ao tema **"Rescisão do Contrato de trabalho/Justa Causa/Falta Grave/Da Reversão da Justa Causa"**.



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

Aponta ofensa a dispositivos da Constituição da República, bem como violação à legislação infraconstitucional (fls. 172/177).

O recurso foi admitido mediante o despacho de fls. 178/183, que considerou a existência de *"plausibilidade na tese de violação aos dispositivos constitucionais indicados, na decisão que considera válida a dispensa por justa causa do empregado em decorrência de recusa à vacinação"*.

Foram oferecidas contrarrazões ao recurso de revista às fls. 184/200.

O Recurso não foi submetido a parecer do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

**V O T O**

**CONHECIMENTO**

O recurso atende aos pressupostos extrínsecos da **adequação**, **tempestividade** e da regularidade de **representação**, de forma que passo à análise da transcendência e dos pressupostos intrínsecos de admissibilidade.

Estando o presente feito submetido ao **rito sumaríssimo**, somente será objeto de análise as indicações de ofensa a dispositivo da Constituição Federal e de contrariedade a súmula desta Corte ou de súmula vinculante do STF, a teor do disposto no artigo 896, § 9º, da CLT.

Tratando-se de recurso de revista interposto contra acórdão regional publicado após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, tem-se que o apelo ao Tribunal Superior do Trabalho deve ser analisado à luz do critério da transcendência previsto no art. 896-A da CLT.

A parte autora insurge-se contra a decisão regional que confirmou a sentença de primeiro grau que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa postulado pela empregada que **se recusou a aderir à vacinação contra o vírus Sars-CoV-2 (COVID-19)**, conduta enquadrada pela reclamada como ato de **indisciplina e insubordinação** (art. 482, h, da CLT).

**Pois bem.**



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

No presente caso, Tribunal Regional concluiu que **a não vacinação da Empregada, de forma injustificada, configura falta grave apta ao reconhecimento da justa causa.**

Controverte-se, em síntese, acerca da forma de rescisão contratual operada entre as partes, bem como em relação aos efeitos financeiros decorrentes.

Cuida-se, à evidência, de questão nova, atual e relevante, relacionada aos efeitos da crise decorrente da Pandemia da COVID-19 e seus impactos nas relações de trabalho. A pandemia transformou de forma substancial as relações de trabalho, conferindo ao empregador maior responsabilidade civil frente à crise do coronavírus e levando-o a adaptar o ambiente de trabalho.

É perceptível que as medidas implementadas pelo Estado visando preservar os direitos fundamentais do trabalhador alteraram a face da legislação trabalhista brasileira. Assim, tratando-se de tema ainda não suficientemente enfrentado por esta Corte Superior, **reconheço a transcendência jurídica.**

O Tribunal Regional negou provimento ao recurso interposto pela reclamante, sob os seguintes fundamentos:

**DO CONHECIMENTO**

Atendidas as condições recursais subjetivas - legitimidade (recurso da Reclamante), capacidade (parte capaz) e interesse (pedidos julgados improcedentes - ID. c26b97d) - e objetivas - recorribilidade (decisão definitiva), adequação (recurso previsto no inciso I do art. 895 da CLT), tempestividade (ciência da sentença em 19/08/2022 e interposição do recurso ordinário em 31/08/2022), representação processual constante nos autos e preparo dispensado (beneficiária da justiça gratuita) - conhece-se do Recurso Ordinário interposto pela Reclamante.

**MÉRITO**

Recurso da parte

**DA REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. SENTENÇA QUE SE MANTÉM.**

Insurge-se a Reclamante em face da decisão que indeferiu o pedido de reversão da justa causa.

Para tanto, aduz:

**1. DA REVERSÃO DA JUSTA CAUSA**

A autora foi admitida no dia 01/06/2015 como porteira. Foi demitida em 21/11/2021, por justa causa de forma indevida, pois a recorrida queria obrigar a autora a se vacinar, mesmo a autora tendo arritmia cardíaca e já parou em hospital por tomar injeção. Apesar do grande risco de miocardite e outras



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

reações adversas relatadas por diversos estudos médicos, a empresa demitiu a autora por justa causa.

A r. sentença entendeu que:

[...]

A r. sentença parte de ilações, "data vênia" para negar o pedido de reversão. Note-se que diz a sentença que a autora colocou colegas, moradores e visitantes em risco ao não tomar a vacina. Ocorre que nem de moradores e nem de visitantes era exigido comprovante de vacina. Até porque ninguém é obrigado a fazer nada senão em virtude de lei. Desta forma, a atitude da empresa é meramente discriminatória.

Muito embora seja sabido que a vacinação é importante, ela não é obrigatória, ainda mais em casos como o da autora, cujos documentos médicos estão nos autos. E ninguém é obrigado a fazer nada, senão em virtude de lei. Ademais, mesmo que a autora não tivesse problema de saúde, ela tem o direito de não se vacinar, quer seja por opção religiosa ou filosófica ou até política. A demissão por justa causa, desta forma, é ilegal e deve ser revertida, uma vez que fere todos os artigos abaixo descritos.

O art. 15 do CC diz:

[...]

A Constituição Federal diz:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV -promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I -homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II -ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

IV -é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

VIII -ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição

E mais, a própria Anvisa, alerta para os riscos miocardite e pericardite pós vacinação, como se observa:

[...]



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

Mas ainda não é só.

A reclamada alega que demitiu a reclamante por justa causa por ter a reclamante se recusado a tomar o imunizante contra Covid sem qualquer motivo. Entretanto, os prints de conversas entre o síndico e a reclamante demonstram cabalmente que a autora alegou problemas médicos para não tomar o imunizante. Ademais, ninguém é obrigado a fazer nada, senão em virtude de lei. Isto, por si só, já é suficiente para se reverter a justa causa aplicada.

Assim, não há que se falar em aplicação da alínea H do art. 482 da CLT, vez que a autora não cometeu nenhum ato de indisciplina ou insubordinação.

Note-se que a empresa alega que a autora colocaria os demais em risco ao não se vacinar, porém, esquece que mesmo os vacinados também podem contrair e transmitir Covid, pelo que a atitude da empresa se revela em preconceito e perseguição ao trabalhador. E nem havia exigência de vacinação para condômino ou visitante, o que demonstra ainda mais a injustiça da demissão por justa causa.

Desta forma, faz jus a autora ao pagamento das verbas rescisórias, tais como aviso prévio integrado ao tempo de serviço, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional e saldo de salário.

Faz jus ainda à liberação do FGTS e a multa de 40%, bem como as multas dos arts. 467 e 477 da CLT e liberação das guias de seguro desemprego, sob pena de indenização equivalente.

Ademais, a rescisão manifestadamente ilegal e discriminatória da autora gerou abalos que superam a esfera do aceitável e configuram dano moral in re ipsa. Desta forma, deve a empresa ser condenada em danos morais em grau médio ou sem grau a ser fixado por este juízo.

Assim, pede a reforma da sentença para que sejam julgados procedentes os pedidos, inclusive de honorários advocatícios, com a inversão do ônus da sucumbência.

Examina-se.

O Juízo de origem assim consignou acerca da matéria:

**CONTRATO DE TRABALHO - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - REVERSÃO EM DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA - VERBAS RESCISÓRIAS - LIBERAÇÃO DO FGTS E DO SEGURO-DESEMPREGO - MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477, §8º, DA CLT - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

Narra a autora que foi admitida no dia 01/06/2015, como porteira, e despedida em 21/11/2021. Esclarece que a reclamada a despediu por justa causa de forma indevida, pois queria obrigá-la a se vacinar, mesmo tendo arritmia cardíaca. Apesar do grande risco de miocardite e outras reações adversas relatadas por diversos estudos médicos, a empresa a dispensou por justa causa.

Por tais razões, requer a reversão da justa causa e o pagamento do aviso prévio integrado ao tempo de serviço, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, saldo de salário, FGTS e a multa de 40%, bem como as



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

multas dos artigos 467 e 477, §8º, da CLT e liberação das guias de seguro desemprego, sob pena de indenização equivalente.

Roga, ainda, por indenização por danos morais in re ipsa pela demissão discriminatória.

A reclamada defende que a autora alegou apenas motivos pessoais para não tomar a vacina e que apenas a dispensou após advertência e suspensão formal. Em 27/11/2021, devido a insistente recusa de tomar o imunizante e sem apresentar qualquer fundamento plausível para isso, a então funcionária recebeu o aviso de Dispensa Por Justa Causa, negando-se a assinar o aviso prévio.

Ao exame.

Considerando o princípio da continuidade da relação de emprego (presunção favorável ao empregado), incumbe à reclamada comprovar o fato extintivo do direito do autor, nos moldes do art. 818, II, da CLT, ônus do qual se desincumbiu, em conformidade com as provas produzidas nos autos.

A Declaração médica juntada pela Reclamante não comprova a existência de qualquer problema de saúde que impedisse a Reclamante de tomar a vacina.

Ademais, a testemunha ouvida confirmou a tese da Defesa de que a Autora se negou a tomar a vacina por motivos religiosos, sem qualquer alegação de problema de saúde.

Assim, considerando que a atitude da Empregada colocou em risco a integridade física dos demais colegas de trabalho, moradores e visitantes, entendo correta a justa causa aplicada pelo Empregador para encerramento do pacto laboral.

Neste sentido também é a decisão da 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que, por unanimidade de votos, confirmou a sentença de primeiro grau que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa postulado pela empregada, que se recusara a se vacinar, nos autos da reclamação de nº 1000122-24.2021.5.02.0472 (RORSum).

Nestes termos, julgo IMPROCEDENTES os pedidos.

Sem razão.

Com efeito, em relação aos argumentos apresentados em sede recursal, em se tratando de recurso sumaríssimo, após reanálise dos fatos e provas constantes dos autos, destacando-se, ainda, os fatos afirmados pela própria testemunha autoral, em contradição à versão apresentada em Exordial, verifica-se a correção do convencimento erigido em primeira instância, de modo que se mantém a sentença pelos seus próprios fundamentos, com arrimo no artigo 895, §1º, inciso IV, da CLT.

Nada a alterar.

A recorrente busca a declaração de nulidade da justa causa. Argumenta, em suma, que a recusa à vacinação não pode implicar na penalidade



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

máxima aplicada, uma vez que não há lei *"que ordene que uma pessoa seja obrigada a se vacinar"* (fl. 173); e que *"a empresa alega que a autora colocaria os demais em risco ao não se vacinar, porém, esquece que mesmo os vacinados também podem contrair e transmitir Covid, pelo que a atitude da empresa se revela em preconceito e perseguição ao trabalhador. E nem havia exigência de vacinação para condômino ou visitante, o que demonstra ainda mais a injustiça da demissão por justa causa"* (fl. 176).

Consequentemente, afirma que não há se falar em aplicação da alínea h, do art. 482, da CLT, vez que a autora não teria cometido nenhum ato de indisciplina ou insubordinação.

Aponta violação aos arts. 3º, IV; 5º, I, II e IV; e 6º, todos da Constituição Federal.

**Ao exame.**

Inicialmente, ressalto que a recorrente, nas razões do recurso de revista, atendeu devidamente às exigências processuais contidas no art. 896, § 1º-A, I, II e III, da CLT.

A dispensa por justa causa constitui a pena máxima a ser aplicada ao empregado, a qual repercute de forma lesiva em sua vida profissional, familiar e social. Assim, a falta ensejadora da ruptura motivada do liame laboral deve se caracterizar como de efetiva gravidade e ser inequivocamente provada nos autos.

De acordo com os preceitos dos artigos 818, II, da CLT e 373, II, do CPC, e tendo em vista que milita em favor do empregado o princípio da continuidade da relação empregatícia, cabe ao empregador comprovar que o empregado cometeu falta com gravidade suficiente para provocar a quebra da fidúcia e autorizar a ruptura do vínculo por justa causa.

Na hipótese dos autos, a reclamante, admitida na função de **porteira de um condomínio, função de contato direto com o público**, recusou-se a receber o imunizante contra o vírus Sars-CoV-2 (COVID-19) e, embora tenha alegado motivos médicos a amparar sua recusa, no tema, **registra o Regional que não houve comprovação mínima de contraindicação vacinal por motivos médicos**, de se ver:

A Declaração médica juntada pela Reclamante **não comprova a existência de qualquer problema de saúde que impedisse a Reclamante de tomar a vacina.**

Ademais, a testemunha ouvida confirmou a tese da Defesa de que a Autora se negou a tomar a vacina por motivos religiosos, sem qualquer alegação de problema de saúde.



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

Assim, é incontroverso que o motivo que ensejou a justa causa da autora foi a recusa **injustificada** em se vacinar contra a COVID-19, restando comprovado que, mesmo após advertência e suspensão formal, a recorrente decidiu não se vacinar. Restou comprovado, dessarte, o fato extintivo do direito da autora, nos moldes do art. 818, II, da CLT, em conformidade com as provas produzidas nos autos.

Nessa linha de pensamento, preleciona Emília Simeão Albino Sako:

(...) A justa causa é prova que deverá ser produzida pelo empregador, pois a dispensa motivada do empregado é fato impeditivo do direito às indenizações legais. A prova deve ser ampla, com perfeita caracterização de sua ocorrência, de modo a não deixar nenhuma dúvida quanto à autoria dos fatos, à culpabilidade do trabalhador e ao nexos de causalidade, sob pena de ser considerada injusta a dispensa e, conseqüentemente, responder o empregador pelo pagamento das obrigações legais (...). (SAKO, Emília Simeão Albino. A prova no processo do trabalho: os meios de prova e o ônus da prova nas relações de emprego e trabalho. São Paulo: LTr, 2008. P. 292/293, in [www.ltrdigital.com.br](http://www.ltrdigital.com.br)).

Destarte, constando do acórdão Regional a conclusão de que a reclamante "*alegou apenas motivos pessoais para não tomar a vacina*" e que somente foi dispensada "*após advertência e suspensão formal*", bem como que "*devido a insistente recusa de tomar o imunizante e sem apresentar qualquer fundamento plausível para isso, a então funcionária recebeu o aviso de Dispensa Por Justa Causa, negando-se a assinar o aviso prévio*" (fl. 155), correta a dispensa por justa causa aplicada à obreira, lastreada no art. 482, h, da CLT.

É fato notório o número de vítimas causadas pelo vírus Sars-Covid19. Foram milhões em todo o mundo. No Brasil, os registros oficiais apontam para mais de 705 mil óbitos (conforme consulta ao sítio <https://covid.saude.gov.br/>). Nesse contexto, foram envidados esforços mundiais na tentativa de conter a disseminação dessa doença.

A Constituição da República, a Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação extravagante conferiram soluções que, agregadas a soluções emergenciais, permitiram o enfrentamento da pandemia.

Por meio da publicação de leis e medidas provisórias, foram estabelecidas regras trabalhistas alternativas para os períodos de calamidade pública, visando garantir direitos e obrigações dos trabalhadores durante esse período



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

desafiador. Essas mudanças nas leis trabalhistas durante a pandemia trouxeram impactos significativos para a economia brasileira e para as relações de trabalho, exigindo uma adaptação por parte das empresas e dos trabalhadores.

É importante destacar que, apesar das alterações temporárias, a Constituição Federal continua sendo a base para a aplicação das leis trabalhistas, buscando sempre equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a necessidade de preservação das atividades econômicas.

Assim, a Constituição Federal, com lastro no princípio da dignidade da pessoa humana, fixa os direitos fundamentais do cidadão, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Porém, para que a vida em sociedade seja harmoniosa, é preciso que tais direitos guardem equilíbrio com os direitos coletivos.

**A par desse norte, e valendo-me da melhor técnica ponderativa para solução desse aparente conflito principiológico, reputo que a decisão da reclamante não pode se sobrepor à vida e à saúde coletiva.** No mesmo sentido concluiu o Regional:

**Assim, considerando que a atitude da Empregada colocou em risco a integridade física dos demais colegas de trabalho, moradores e visitantes, entendo correta a justa causa aplicada pelo Empregador para encerramento do pacto laboral.**

Neste sentido também é a decisão da 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que, por unanimidade de votos, **confirmou a sentença de primeiro grau que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa postulado pela empregada, que se recusara a se vacinar**, nos autos da reclamação de nº 1000122-24.2021.5.02.0472 (RORSum).

Nestes termos, julgo IMPROCEDENTES os pedidos.

Mister salientar que a Carta Magna não é apenas um instrumento voltado para proteção dos cidadãos contra eventuais investidas do Estado, o que se convencionou chamar de eficácia vertical dos direitos fundamentais. A constituição Federal também existe para resguardar os indivíduos das ações de outros indivíduos, porquanto as ações isoladas de uma pessoa ou de um grupo de indivíduos não podem sobrepor-se a direito alheio.



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

Essa perspectiva, também chamada de eficácia horizontal dos direitos fundamentais, fixa um importante contraponto na decisão obreira de não tomar o imunizante em referência.

Isso porque, se de um lado a Constituição alberga direitos como a liberdade de crença, de outro, a Carta Magna igualmente eleva o direito à vida como um direito fundamental (art. 5º, *caput*) e assegura o direito à saúde como um direito social (art. 6º, *caput*) e, indo além, fixa que a saúde é "*direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação*" (art. 196).

Ainda, a Carta Constitucional traz como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos.

A Carta Magna também estabelece competir a todos os entes da Federação a proteção e defesa da saúde e da assistência pública (artigos 23, II e 24, XII), assim como o direito a um meio ambiente seguro e equilibrado (artigos 220, § 3º, II e 225).

A seu turno, a CLT impõe aos empregadores **a obrigação de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho** (art. 158, II), adotando todas as medidas cabíveis e necessárias para tanto, cabendo ao empregado colaborar para que sejam efetivamente aplicadas, pena de configuração de ato faltoso (parágrafo único, alínea a, do art. 158 da CLT).

A vacinação obrigatória é tratada pelo ordenamento jurídico brasileiro desde 1973, quando foi institucionalizado o Programa Nacional de Imunizações, que culminou na aprovação da Lei Federal nº 6.259, em 1975. É importante mencionar que o art. 3º, da Lei nº 6.259/1975 atribuiu ao Ministério da Saúde a função de elaborar o Plano Nacional de Imunização – PNI, de forma a definir as vacinações, inclusive as de caráter obrigatório. Atribuiu-se, outrossim, às autoridades estaduais e municipais as funções de execução do referido plano, a fim de viabilizar o seu cumprimento.

De forma a regulamentar a Lei Federal nº 6.259/1975, foi também foi editado, em 1976, o Decreto nº 78.231, que impõe ao Ministério da Saúde a atualização, bienal, do Programa Nacional de Imunizações, de maneira a definir e adequar o quadro nosológico a ser combatido de forma preventiva pela vacinação.



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

Maurício da Cunha Savino Filó e Jaine Gláucia Teixeira, ao tecerem considerações acerca dos meios coercitivos do Programa Nacional de Imunizações - PNI, ressaltam que *“o meio utilizado para obrigar o uso foi, especialmente, a emissão de certificado obrigatório de vacinação, punição de advertência e multa e restrições de acesso a benefícios estatais. Além das normas persuasivas postas no regime não democrático, investiu-se também em propaganda, educação e estrutura para vacinação”* (A vacinação compulsória contra o SARS-COV-2 como instrumento concretizador do direito à saúde. Revista Culturas Jurídicas. Vol. 8, p. 5).

No mesmo sentido, em 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei Federal nº 8.069), em seu art. 14, estabeleceu a vacinação obrigatória das crianças nos casos recomendados pelas autoridades sanitárias.

Vê-se, portanto, que mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que fundou o paradigma do Estado Democrático de Direito, a vacinação obrigatória continuou a ser exigida, inclusive, como forma de garantir a proteção dos direitos fundamentais à saúde (art. 196, CF) e da infância (art. 227, CF).

De forma pedagógica, o Excelentíssimo Senhor Ministro Alexandre Agra Belmonte, expõe brevemente o histórico da obrigatoriedade da vacinação no país:

“A vacinação é, no Brasil, obrigatória, conforme a Lei nº 6.259/1975, regulamentada pelo Decreto nº 78.231/1976. A Portaria nº 297/2004, do Ministério da Saúde, exige o cumprimento dos calendários de vacinação para pagamento de salário-família, matrícula em creches, pré-escola, ensino fundamental, ensino médio e universidade, alistamento militar, recebimento de benefícios sociais concedidos pelo Governo, e também para efeito de contratação trabalhista.

A Lei nº 13.979/2020, torna obrigatória também a vacinação contra a covid-19, embora não seja compulsória ou forçada, podendo, inclusive, ser adotadas medidas indiretas de coerção, com restrição ao exercício de atividades, nela incluída a profissional, bem como a frequência a determinados lugares, desde que previstas em lei ou dela decorrentes.

(...)

A exigência de apresentação do cartão de vacinação dos empregados não impõe a vacinação forçada, mas restringe o direito dos trabalhadores que se recusam a cumprir as normas sanitárias, dentre elas a da vacinação obrigatória. A obrigatoriedade da vacinação decorre do dever de solidariedade e do próprio pacto social, previstos nos artigos 3º, I e ss, da CF. (Segurança jurídica para o desenvolvimento econômico: análises de impacto



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

legislativo/ coordenação Kassio Nunes Marques, Paulo Moura Ribeiro. Rio de Janeiro: Editora J&C: Justiça e Cidadania: Confederação Nacional da Indústria, 2022. P. 49/50.)

Ainda, a Lei nº 13.979/2020, que "*Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019*", impõe em seu artigo 3º, além das medidas de isolamento, quarentena, uso obrigatório de máscaras, entre outras, também a "*determinação de realização compulsória de:*" (...) "*vacinação e outras medidas profiláticas*" (III, d).

Embora a compulsoriedade da vacina seja uma estratégia já adotada histórica e legalmente pelo Brasil, a medida estabelecida contra a COVID-19 gerou repercussão no país.

Nesse contexto, ganhou especial relevo no âmbito jurídico o debate sobre a possibilidade de o empregador dispensar, por justa causa, um trabalhador que, sem motivo justificado, se recusa a receber vacinação contra o vírus COVID-19, hipótese dos autos.

Nesse sentido, o aludido dispositivo foi constitucionalmente questionado perante a Suprema Corte brasileira por intermédio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.586 e nº 6.587. Conjuntamente, o STF julgou, ainda, o Agravo em Recurso Extraordinário nº 1.267.879, o qual versava sobre o direito à recusa à imunização por convicções filosóficas ou religiosas. Apesar de ser uma ação individual, foi reconhecida a sua repercussão geral, Tema 1103, por referir-se a questões expressivas sob as égides social e jurídica.

A norma foi interpretada pela Corte Constitucional do seguinte modo:

(...) a interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal ao art. 3º, III, d, da Lei 13.979/2020, no sentido de que (i) "a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, por exigir sempre o consentimento 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", esclarecendo, ainda, que (ii) "tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência", dando ampla publicidade à retificação ora imposta,



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

referendando, ainda, a determinação ao Governo Federal para que se abstenha de utilizar o canal de denúncias "Disque 100" fora de suas finalidades institucionais, deixando de estimular, por meio de atos oficiais, o envio de queixas relacionadas às restrições de direitos consideradas legítimas por esta Suprema Corte no julgamento das ADIs 6.586/DF e 6.587/DF e do ARE 1.267.879/SP.

Registre-se, também, a decisão monocrática proferida na ADPF 900, pelo Excelentíssimo Ministro Roberto Barroso, assim ementada:

*"DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO. DIREITO À SAÚDE. ARGUIÇÕES DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. PANDEMIA DE COVID-19.*

*PORTARIA MTPS Nº 620/2021. VEDAÇÃO À EXIGÊNCIA DE VACINAÇÃO. ATO INFRALEGAL. INCONSTITUCIONALIDADE.*

**1. A Portaria MTPS nº 620/2021 proíbe o empregador de exigir documentos comprobatórios de vacinação para a contratação ou manutenção da relação de emprego, equiparando a medida a práticas discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, entre outros. No entanto, a exigência de vacinação não é equiparável às referidas práticas, uma vez que se volta à proteção da saúde e da vida dos demais empregados e do público em geral.**

*2. Existe consenso médico-científico quanto à importância da vacinação para reduzir o risco de contágio por Covid-19, bem como para aumentar a capacidade de resistência de pessoas que venham a ser infectadas. Por essa razão, o Supremo Tribunal Federal considerou legítima a vacinação compulsória, não por sua aplicação forçada, mas pela adoção de medidas de coerção indiretas. Nesse sentido: ARE 1.267.879, Rel. Min. Luís Roberto Barroso; ADIs 6.586 e 6.587, Rel. Min. Ricardo Lewandowski.*

**3. É da natureza das relações de trabalho o poder de direção do empregador e a subordinação jurídica do empregado (CF, art. 7º c/c CLT, arts. 2º e 3º). O descumprimento, por parte do empregado, de determinação legítima do empregador configura justa causa para a rescisão do contrato de trabalho (CLT, art. 482, h). É importante enfatizar que constitui direito dos empregados e dever do empregador a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável (CF/1988, art. 7º, XXII, e art. 225).**

*4. Acrescente-se, ainda, que a extinção da relação de trabalho, mesmo sem justa causa, é um direito potestativo do empregador, desde que indenize o empregado na forma da lei (CF/88, art. 7º, I).*

**Do mesmo modo, a atividade empresarial sujeita-se à livre iniciativa e à liberdade de contratar, competindo ao empregador estabelecer estratégias negociais e decidir sobre os critérios de contratação mais adequados para sua empresa (CF, art. 170).**



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

5. *Ato infralegal, como é o caso de uma portaria, não é instrumento apto a inovar na ordem jurídica, criando direitos e obrigações trabalhistas (CF, art. 5º, II).*

*Tampouco pode limitar o sentido e alcance de normas constitucionais. Até mesmo a lei encontra limites na restrição de princípios e direitos fundamentais.*

6. *Note-se, por fim, que o reconhecimento da inconstitucionalidade de dispositivos da portaria apenas restabelece o direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho. Não significa, porém, que ele deva necessariamente fazê-lo, cabendo-lhe ponderar adequadamente as circunstâncias do caso concreto.*

7. *Deferimento da cautelar, para suspender os dispositivos impugnados.*

**Fica ressalvada a situação das pessoas que têm expressa contraindicação médica à Vacinação**, fundada no Plano Nacional de Vacinação contra a COVID-19 ou em consenso científico, hipótese em que se deve admitir a testagem periódica."

Note-se que o STF, ao conferir essa interpretação, referendou a **vacinação compulsória contra Covid-19 como constitucional**, sendo que, ao diferenciar vacinação compulsória de vacinação forçada, estabeleceu que poderiam ser adotados meios indiretos para compelir o indivíduo à vacinação, a exemplo da restrição do exercício de certas atividades ou frequência determinados lugares.

O Excelentíssimo Ministro Gilmar Mendes, em seu voto, discorreu no sentido de que nos casos em que houver conflitos entre direitos voltados à liberdade individual – autonomia individual – e direitos pertinentes à saúde coletiva, a técnica hermenêutica da ponderação deve ser aplicada, buscando-se uma atuação conforme o princípio da proporcionalidade para prover os interesses coletivos e as restrições individuais<sup>1</sup>.

O STF salientou que a obrigatoriedade ou compulsoriedade da vacinação não confrontam os direitos individuais e nem esvaziam os preceitos constitucionais.

Por sua vez, Excelentíssimo Ministro Lewandowski, em seu voto, destaca que a saúde coletiva *"não pode ser prejudicada por pessoas que deliberadamente se recusam a ser vacinadas"*<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Supremo Tribunal Federal. Voto conjunto para as ADI nº 6.586 e nº6.587 [Internet]. Gabinete do Ministro Gilmar Mendes. [citado em 22 ago. 2023]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/gm-aco-es-vacinacao-obrigatoria.pdf>

<sup>2</sup> Supremo Tribunal Federal. Relatório e Voto na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.586 [Internet]. Gabinete do Ministro Ricardo Lewandowski. [citado em 22 ago. 2023]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/lewandowski-adis-obrigatoriedade-vacina.pdf>



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

Prevaleceu, portanto, o direito coletivo sobre o direito individual, pois não se pode admitir que um indivíduo, por meio de suas escolhas, prejudique toda a coletividade.

Assim, considerando que o meio ambiente de trabalho compreende o conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores e que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196, da CF) e que a Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080/1990) prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (art. 2º, *caput*), deixando também claro, em seu parágrafo 2º, que o dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade, devem os órgãos da administração pública direta e indireta, unidades e serviços de saúde, empresas, pessoas jurídicas e conselhos de saúde, no âmbito de suas atribuições, a adotar medidas e diretrizes para proteção da saúde e da vida dos demais empregados e do público em geral.

E com tal objetivo, a **Nota Técnica do GT COVID-19 nº 2021 - Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Geral do Trabalho - Grupo de Trabalho Nacional - GT COVID-19** - sobre cobertura vacinal como fator de proteção coletiva e de respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho, solicita aos empregadores, com base nos princípios da indisponibilidade da saúde do trabalhador e da trabalhadora e do risco ocupacional mínimo regressivo, que:

"1. POR MEIO DE PROGRAMAS DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, regulamento ou ordem de serviço em matéria de saúde e segurança do trabalho, **procedam à exigência da comprovação de vacinação de seus trabalhadores e trabalhadoras (observados o esquema vacinal aplicável e o cronograma vigente) e de quaisquer outras pessoas (como prestadores de serviços, estagiários etc.), como condição para ingresso no meio ambiente laboral, ressalvados os casos em que a recusa do trabalhador seja devidamente justificada, mediante declaração médica fundamentada em contraindicação vacinal descrita na bula do imunizante.**" (grifos não constam do original)

Por fim, a alegada liberdade religiosa – **também não comprovada, de acordo com o acórdão regional** – não justifica a recusa.



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

Como visto, o STF no julgamento do ARE 1.267.897, entendeu pela constitucionalidade do art. 3º, III, d, da Lei nº 13.979/2020 (vacinação compulsória), ponderando que a imunização obrigatória não viola a liberdade de crença, religiosa, filosófica ou de convicção, nos termos do art. 5º, VIII, da CF:

*"3. A liberdade de consciência é protegida constitucionalmente (art. 5º, VI e VIII) e se expressa no direito que toda pessoa tem de fazer suas escolhas existenciais e de viver o seu próprio ideal de vida boa. É senso comum, porém, que nenhum direito é absoluto, encontrando seus limites em outros direitos e valores constitucionais. No caso em exame, a liberdade de consciência precisa ser ponderada com a defesa da vida e da saúde de todos (arts. 5º e 196), bem como com a proteção prioritária da criança e do adolescente (art. 227).*

*4. De longa data, o Direito brasileiro prevê a obrigatoriedade da vacinação. Atualmente, ela está prevista em diversas leis vigentes, como, por exemplo, a Lei nº 6.259/1975 (Programa Nacional de Imunizações) e a Lei nº 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Tal previsão jamais foi reputada inconstitucional. Mais recentemente, a Lei nº 13.979/2020 (referente às medidas de enfrentamento da pandemia da Covid-19), de iniciativa do Poder Executivo, instituiu comando na mesma linha.*

*"5. É legítimo impor o caráter compulsório de vacina que tenha registro em órgão de vigilância sanitária e em relação à qual exista consenso médico-científico. Diversos fundamentos justificam a medida, entre os quais: a) o Estado pode, em situações excepcionais, proteger as pessoas mesmo contra a sua vontade (dignidade como valor comunitário); b) a vacinação é importante para a proteção de toda a sociedade, não sendo legítimas escolhas individuais que afetem gravemente direitos de terceiros (necessidade de imunização coletiva); e c) o poder familiar não autoriza que os pais, invocando convicção filosófica, coloquem em risco a saúde dos filhos (CF/1988, arts. 196, 227 e 229) (melhor interesse da criança)."*

Assim sendo, a exigência da recorrida de que os empregados deveriam aderir à vacinação contra Covid-19 **é legítima e amparada nos mais basilares preceitos fundamentais**, uma vez que o direito à vida, à saúde e à proteção social são inegociáveis.

Ante o exposto, **demonstrada nos autos a existência de ato faltoso grave o suficiente para ensejar a justa causa aplicada, e, bem assim, considerando que houve o preenchimento de todos os requisitos atinentes a esta modalidade rescisória (proporcionalidade, gravidade, progressividade e imediatidade), considero acertada a penalidade aplicada.**



**PROCESSO Nº TST-RR-182-10.2022.5.20.0009**

Ademais, para se chegar à conclusão pretendida pela recorrente, ter-se-ia, necessariamente, de reexaminar o conjunto fático-probatório, o que é vedado nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula 126, do TST.

Reputo, portanto, incólumes os dispositivos constitucionais alegados.

Ante o exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 4 de outubro de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**ALBERTO BASTOS BALAZEIRO**

**Ministro Relator**