



# 10 PERGUNTAS JURÍDICAS SOBRE A VACINA

O que todos os empregadores devem  
saber e entender sobre o tema

# 10 PERGUNTAS JURÍDICAS SOBRE A VACINA

O que todos os empregadores devem saber e entender sobre o tema

1. Como empregador, posso determinar que os funcionários tomem a vacina?
2. Em muitos municípios os profissionais de empresas funerárias foram enquadrados na prioridade da vacinação. Essa prioridade pode ser estendida para terceirizados?
3. Existem “bons motivos” que um funcionário pode alegar para não tomar a vacina?
4. O que acontece se um funcionário se recusar a tomar a vacina?
5. Posso demitir alguém que se recuse a tomar a vacina?
6. Posso exigir que o funcionário assine um documento de isenção de responsabilidade caso se recuse a tomar a vacina?
7. Posso exigir prova de que um funcionário recebeu a vacina?
8. Se a vacina não estiver totalmente aprovada, ou não oferecer comprovação de altos índices de eficácia, não posso exigir que ela seja tomada?
9. E se um funcionário ficar doente com a vacina? Isso tem potencial para uma demanda trabalhista?
10. O que é um bom plano para uma empresa quanto à oferta da vacina?



# 1. Como empregador, posso determinar que os funcionários tomem a vacina?

A resposta mais correta é a de que não há, no Brasil, um consenso sobre essa questão. Existem argumentos nos dois sentidos:

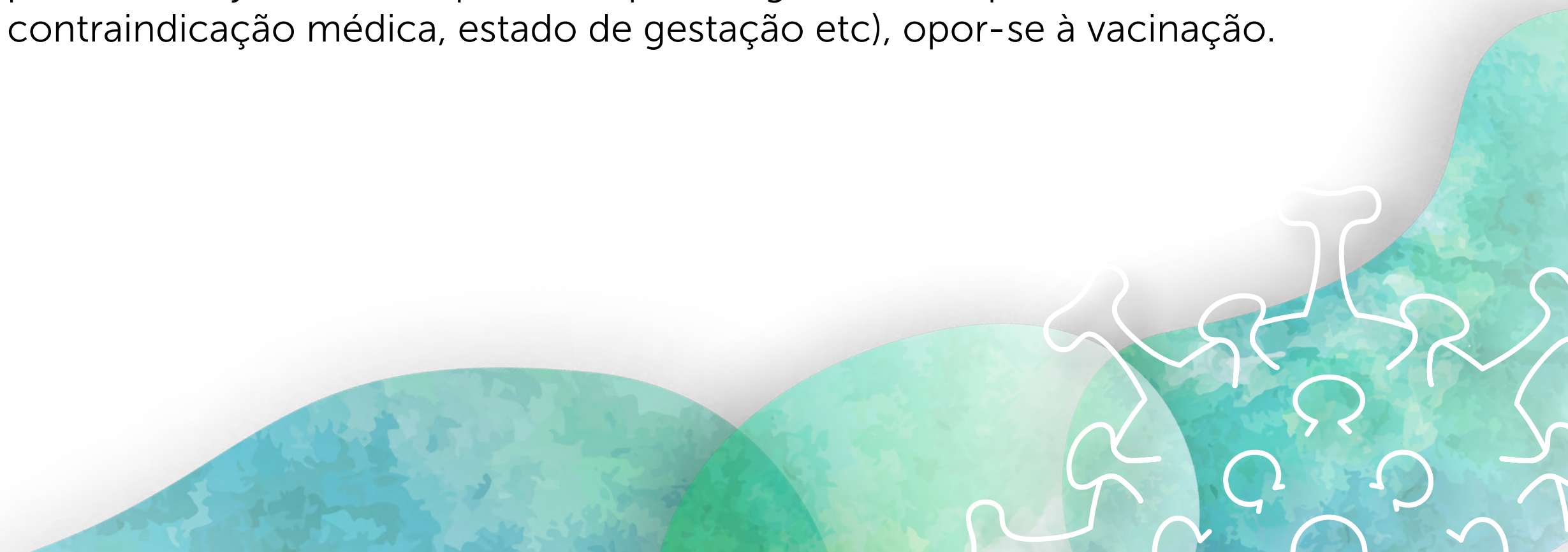
**Não** \_\_\_\_\_ Ninguém é obrigado a fazer algo que não seja definido por lei; a obrigatoriedade fere o direito de escolha do trabalhador.

**Sim** \_\_\_\_\_ Empresas são responsáveis por garantir um ambiente de trabalho seguro; o trabalhador não vacinado pode colocar os demais em risco.

---

Um argumento importante que contribui para a afirmação da obrigatoriedade da vacinação é que o STF decidiu, em DEZEMBRO/2020, por seu Plenário, que o Estado pode determinar aos cidadãos que se submetam, compulsoriamente, à vacinação contra a Covid-19, prevista na Lei 13.979/2020. De acordo com a decisão, o Estado pode impor aos cidadãos que recusem a vacinação as medidas restritivas previstas em lei (multa, impedimento de frequentar determinados lugares, fazer matrícula em escola etc), mas não pode fazer a imunização à força. *(ADIs nº 6586 e 6587, que tratam unicamente de vacinação contra a Covid-19, e Recurso Extraordinário com Agravo - ARE - 1267879 em que se discute o direito à recusa à imunização por convicções filosóficas ou religiosas).*

Em adição ao decidido pelo STF, também devemos ter em mente que a vacinação é uma política pública de saúde coletiva que transcende os limites individuais e das meras relações particulares, sendo um direito|dever também para os trabalhadores. Uma vez observados os elementos delineados pelo STF, os princípios da informação e da dignidade da pessoa humana, entre outros, cabe ao trabalhador colaborar com as políticas de contenção da pandemia da COVID-19, não podendo, salvo situações excepcionais e plenamente justificadas (por exemplo alergia aos componentes da vacina, contraindicação médica, estado de gestação etc), opor-se à vacinação.

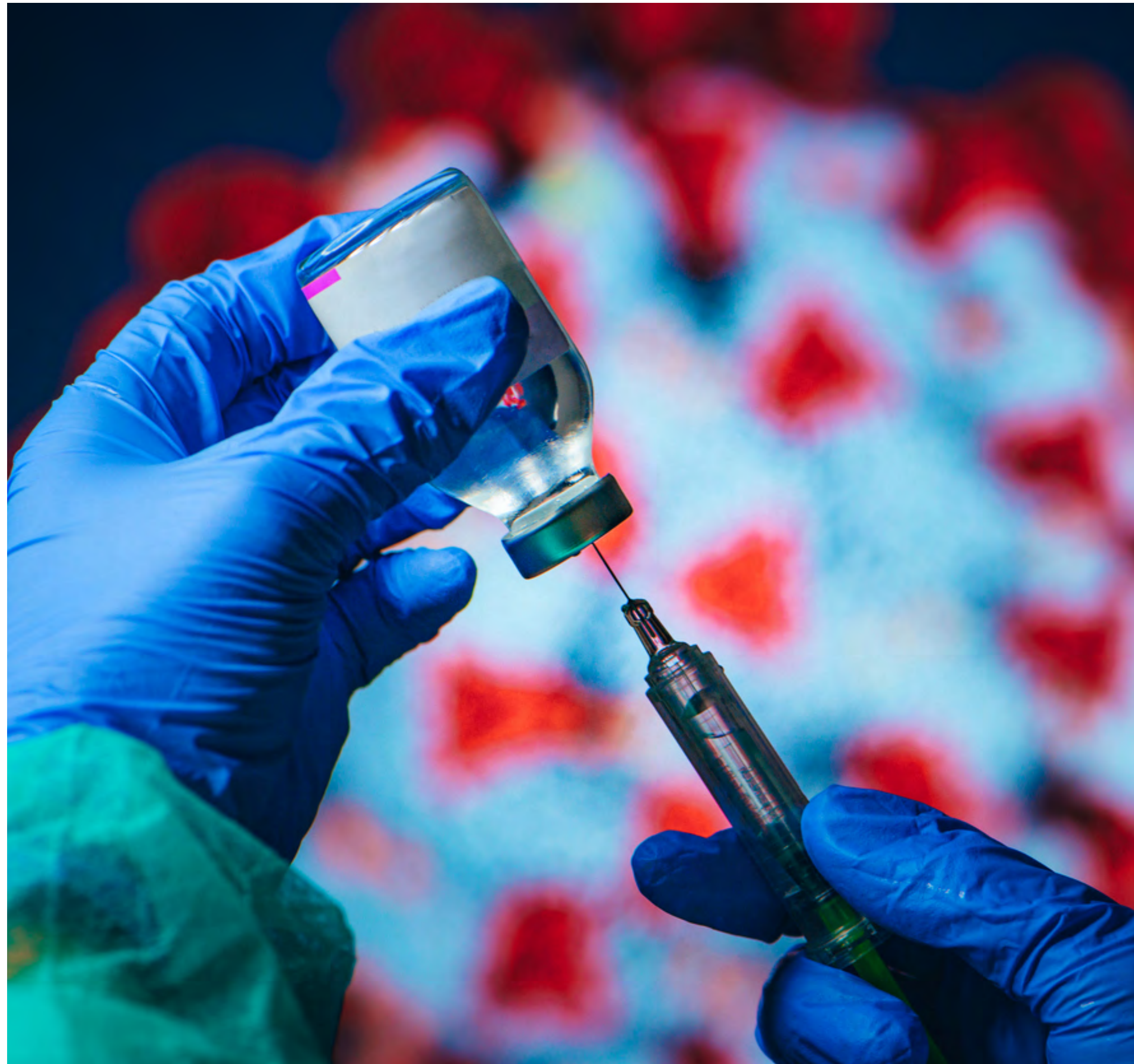


## 2. Em muitos municípios os profissionais de empresas funerárias foram enquadrados na prioridade da vacinação. Essa prioridade pode ser estendida para terceirizados?

Sim, essa prioridade deve ser estendida a funcionários terceirizados por três razões principais:

- Não pode haver discriminação entre trabalhadores;
- Os trabalhadores terceirizados também atuam na linha de frente no combate ao coronavírus, tanto quanto os não terceirizados;
- A não vacinação de terceirizados pode implicar, em tese, na contaminação do meio ambiente de trabalho (caso algum deles esteja contaminado).





### 3. Existem “bons motivos” que um funcionário pode alegar para não tomar a vacina?

Sempre poderá haver exceção à regra. As mais prováveis incluem funcionários que não podem tomar a vacina graças a uma condição médica ou à sua crença religiosa. Se ele alegar qualquer uma dessas razões para não receber a vacina, a questão passa a ser o quanto o empregador pode exigir uma prova.

Para crença religiosa, o funcionário precisa apenas mostrar sinceridade. Esse é um assunto delicado e que a maioria dos empregadores não questiona. Para a condição médica (por exemplo gravidez ou outros problemas de saúde), o funcionário pode ser solicitado a apresentar um atestado médico.

Porém, mais uma vez, convém lembrar que o STF, em DEZEMBRO/2020, por seu Plenário, decidiu que o Estado pode determinar aos cidadãos que se submetam, compulsoriamente, à vacinação contra a Covid-19, prevista na Lei 13.979/2020.

A tese de repercussão geral fixada no ARE 1267879 foi a seguinte:

*“É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, tenha sido incluída no plano nacional de imunizações; ou tenha sua aplicação obrigatória decretada em lei; ou seja objeto de determinação da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar”.*

Nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), foi fixada a seguinte tese, que merece atenção:

*“(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, facultada 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 tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade; e sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente.*

*(II) Tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.”*

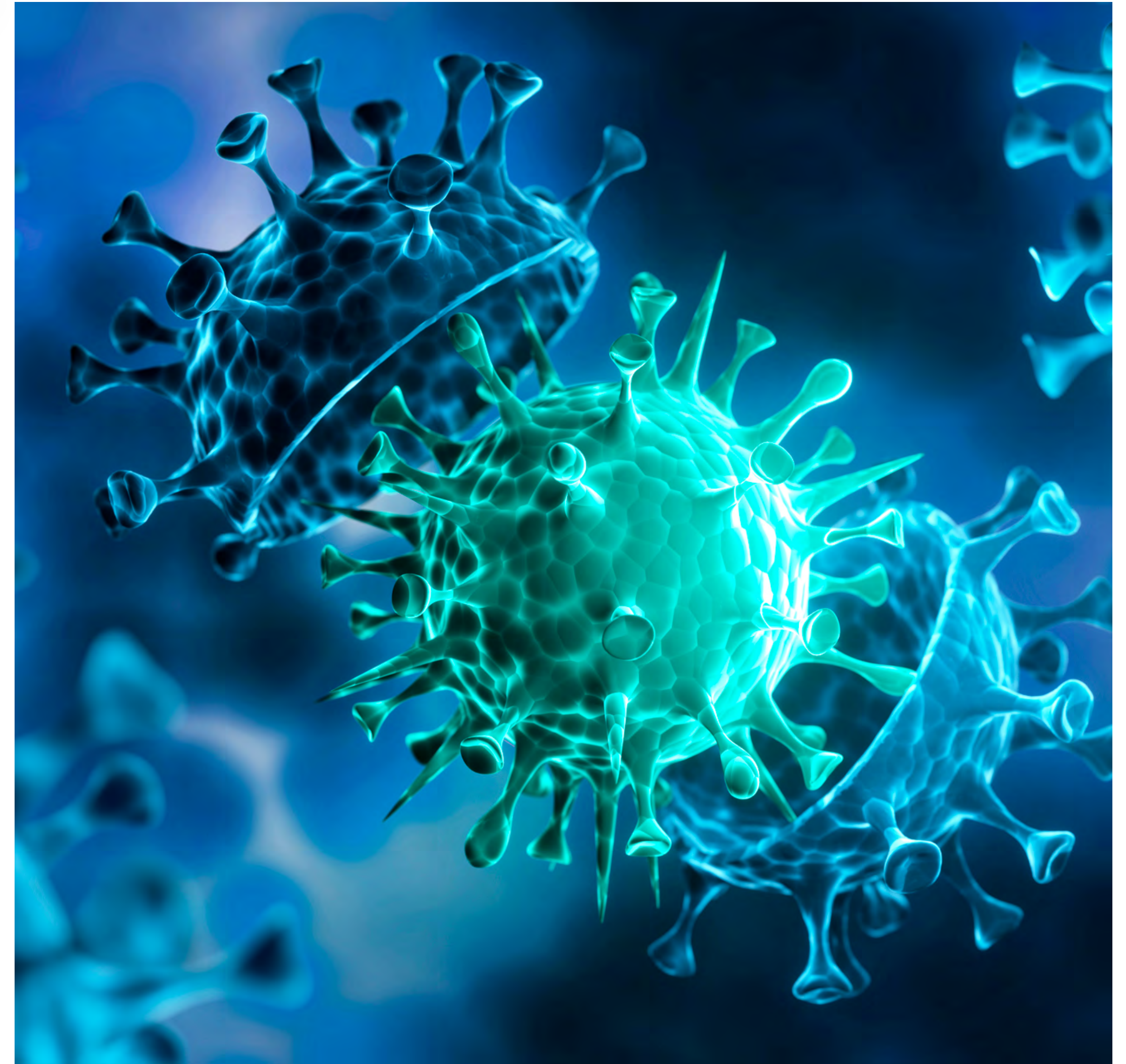
---

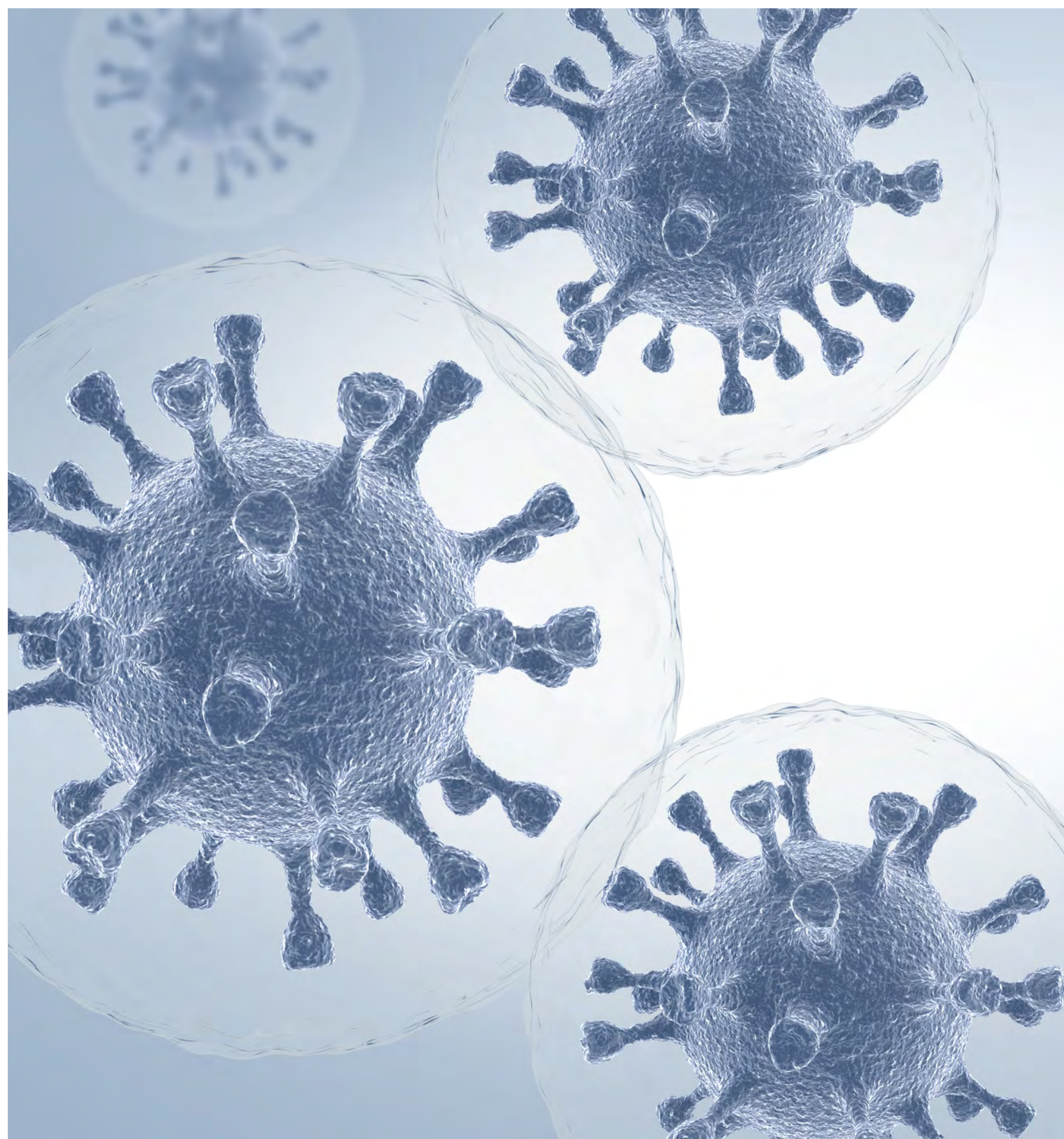
#### Conclusão:

recomenda-se cautela por parte do empregador, mas também firmeza em demonstrar aos funcionários que nenhuma posição particular, convicção religiosa, filosófica ou política ou ainda o temor subjetivo pode prevalecer sobre o direito da coletividade de obter a imunização conferida pela vacina.

#### 4. O que acontece se um funcionário se recusar a tomar a vacina?

A recusa injustificada do trabalhador em submeter-se à vacinação pode caracterizar ato faltoso e possibilitar a aplicação de sanções previstas na CLT - até porque, se há recusa absoluta do empregado, acaba criando-se uma situação de risco no local de trabalho em prejuízo dos demais trabalhadores.





## 5. Posso demitir alguém que se recuse a tomar a vacina?

A aplicação de eventual sanção por parte do empregador deve ser antecedida, se for o caso, de avaliação clínica, pelo médico do trabalho, principalmente em relação ao estado de saúde do funcionário, observados os registros em prontuário clínico individual, assegurando sempre o sigilo do ato médico e o direito ao resguardo da intimidade e da vida privada do empregado.

Sendo clinicamente justificada a recusa, a empresa deverá adotar medidas de proteção do empregado, como a sua transferência para o trabalho não presencial, se possível, na forma da legislação, de modo a não prejudicar a imunização da coletividade dos trabalhadores.

Não sendo possível o teletrabalho e sendo legítima a recusa, não existe fundamento técnico para caracterização do ato faltoso do empregado e a empresa deve adotar medidas de organização do trabalho, de proteção coletiva e de proteção individual.

Diante de recusa a princípio injustificada, deverá o empregador verificar as medidas para esclarecimento do empregado, fornecendo todas as informações necessárias para elucidação a respeito do procedimento de vacinação e das consequências jurídicas da recusa.

Persistindo a recusa injustificada, o empregado deverá ser afastado do ambiente de trabalho, sob pena de colocar em risco a imunização coletiva, e o empregador poderá aplicar sanções disciplinares, inclusive a despedida por justa causa, como "ultima ratio", com fundamento no artigo 482, h, da CLT, combinado com art. 158, II, parágrafo único, alínea "a", da CLT, pois, deve-se observar o interesse público, já que o valor maior a ser tutelado é a proteção da coletividade.



A FECOMÉRCIO-SP, em seu informativo: MIX EXPRESS 110/21 de março/2021 (disponível em: <http://doc.fecomercio.com.br/mixlegal.php?edicao=2510>), liberou orientação técnica e parecer sobre “Demissão – Recusa na Vacinação por empregados”

*“ A saúde é uma garantia do trabalhador prevista no artigo 7º., inciso XXII, que estabelece “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.*

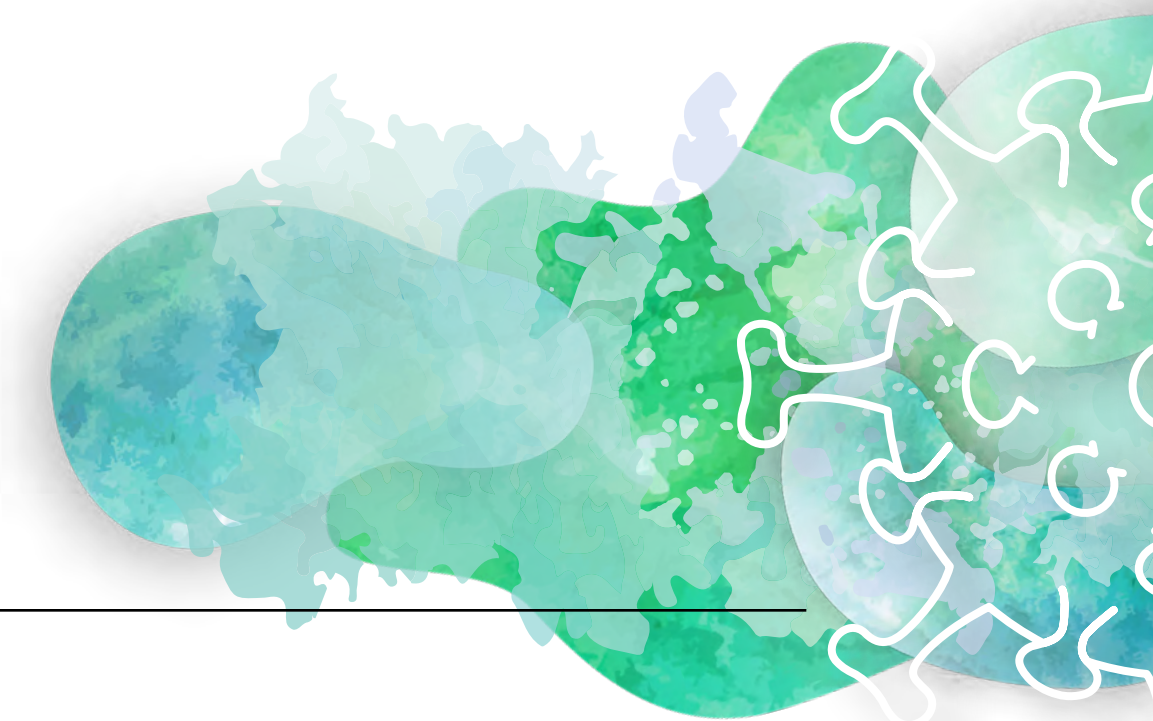
*O artigo 198 da CF diz que o sistema único de saúde tem como diretriz a participação da comunidade e, no artigo 199, estabelece que a assistência à saúde é livre à iniciativa privada.*

*Portanto, em nosso ordenamento jurídico nada está a vedar a vacinação dos trabalhadores nas empresas.*

*Não só não veda com impõe, em nosso entendimento, por força das normas de ordem públicas, de caráter cogentes, o exercício do direito potestativo do empregador, que não só pode mas deve determinar objetivamente a obrigatoriedade da vacina a seus empregados, sob pena, inclusive, por omissão ou inação, sofrer as consequências da responsabilidade objetiva, ainda que dependente de comprovação de nexos causal, da disseminação sistêmica da COVID-19 no ambiente de trabalho, justamente porque não obrigou seus trabalhadores a se vacinarem, como forma de prevenção desta doença, que, como sabemos, é altamente contagiosa.”*

No âmbito internacional, e em consonância com o que foi exposto, a Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), dos Estados Unidos, abordou recentemente este tópico e declarou que, no caso de um funcionário que se recusa a receber a vacina, o empregador deve comprovar que essa recusa gera um risco objetivo e direto à saúde e segurança. Entretanto, cabe ao empregador avaliar quatro fatores ao fazer esta determinação:

- I. a duração do risco apresentado pelo trabalhador não vacinado;*
- II. a natureza e a gravidade do dano potencial apresentado pelo funcionário não vacinado presente no local de trabalho;*
- III. a probabilidade de ocorrer dano;*
- IV. quão iminente esse dano é para outras pessoas no local de trabalho.*



---

### Conclusão:

o empregador precisa determinar se outras alternativas podem ser fornecidas para permitir que o funcionário continue trabalhando, como por exemplo permitir que o funcionário trabalhe, ou continue a trabalhar, remotamente, ou que o funcionário trabalhe em outro local onde a ameaça é reduzida ou inexistente. Depois de conduzir essa análise e, se finalmente o resultado for que o funcionário não pode ser acomodado de forma razoável, o empregador pode demiti-lo.

## 6. Posso exigir que o funcionário assine um documento de isenção de responsabilidade caso se recuse a tomar a vacina?

Partindo-se do pressuposto de que a vacinação é compulsória e de que o empregador tem o poder e o dever de determinar que seus empregados assim o façam, é plausível que se exija uma declaração daqueles que se recusem a tomar a vacina para isenção de qualquer responsabilidade no sentido de prevenir futuros questionamentos.





## 7. Posso exigir prova de que um funcionário recebeu a vacina?

Sim, até mesmo para registros internos e cumprimentos de protocolos relativos ao PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e ao PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

A americana EEOC determinou que a vacina, por si só, não é um exame médico e, portanto, um empregador pode pedir provas. Se fosse um exame médico, o empregador deveria demonstrar relação com o trabalho antes do exame.

Caso a sua opção seja exigir o comprovante do recebimento da vacina, seja simples. Você pode pedir para compartilhar a foto que postaram no Facebook, por exemplo.

## 8. Se a vacina não estiver totalmente aprovada, ou não oferecer comprovação de altos índices de eficácia, não posso exigir que ela seja tomada?

A exigência da vacina deve sempre estar vinculada cumulativamente às seguintes condicionantes:

- a) Aprovação pela ANVISA, ainda que para uso emergencial;
- b) Inclusão no Programa Nacional de Vacinação;
- c) Determinação da União, Estados, Distrito Federal ou Município, com base em consenso médico-científico.

Caso essas condicionantes não estejam presentes, é conveniente não se exigir.



## 9. E se um funcionário ficar doente com a vacina? Isso tem potencial para uma demanda trabalhista?

Em tese sim, uma vez que qualquer lesão, doença ou morte de um funcionário decorrente da administração de uma vacina, como parte de um programa de inoculação voluntária em conexão com o emprego da pessoa ou recomendação para a inoculação de trabalhadores na ocupação do funcionário, área geográfica ou outra categoria que inclui o empregado, é considerada relacionada ao emprego. Uma conotação como essa coloca qualquer efeito adverso para o funcionário diretamente no terreno de uma reivindicação.





## 10. O que é um bom plano para uma empresa quanto à oferta da vacina?

É importante que as empresas prevejam o risco biológico do SARS-CoV-2 no PPRA e a vacinação dentre as medidas a serem implementadas no PCMSO - e que a vacina seja autorizada pela Anvisa, ainda que para uso emergencial. Além disso, ela deve ser aplicada sem ônus financeiro para os trabalhadores.

A empresa deverá empenhar-se, através de campanhas internas, a conscientizar todos os empregados de que a vacinação é uma política pública de saúde coletiva que transcende os limites individuais e as meras relações particulares, sendo um direito|dever também para os trabalhadores, que devem colaborar com as políticas de contenção da pandemia. É importante informá-lo da importância da vacinação e das consequências da sua recusa, oferecendo atendimento médico ou psicológico com esclarecimentos sobre a vacina, se necessário.



