

## Demissão - Recusa na vacinação por empregados Orientação técnica

A saúde e a segurança do trabalho são bens indisponíveis, estão sob a égide das normas de ordem públicas.

Nessa condição, o Direito do Trabalho tem como um de seus preceitos fundamentais o princípio da irrenunciabilidade de direitos. Assim sendo, e nessa condição o empregado não tem autonomia para dispor de seus direitos, os quais são assegurados por meio de normas cogentes e de ordem pública, o que é o caso da saúde e segurança do trabalho.

Com isso, entende-se que os direitos trabalhistas, em razão de sua relevância para preservar a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988), são dotados de certo grau de indisponibilidade.

Em harmonia com o exposto, o artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho permite que as relações contratuais de trabalho sejam objeto de livre estipulação das partes interessadas, mas desde que isso não contrarie as disposições de proteção ao trabalho.

Pois bem, esse o caso das vacinas de combate à COVID-19 que têm como objetivo a preservação da saúde e segurança, individual e coletiva, tanto do trabalhador que exerce suas atividades laborais, bem como dos demais que, pela via transversa, estão expostos à doença infecto-contagiosas, em grau de pandemia, como é o caso da COVID-19, que pode ser disseminada para toda a coletividade, entendendo esta como os demais trabalhadores que se relacionam uns com os outros, por conta da natureza do seu trabalho – ambiente do trabalho

Diante deste fato, o próprio direito do trabalho relativiza a autonomia da vontade, na esfera da relação de emprego, garantindo por meio de normas imperativas, esta relativização.

A saúde se insere no âmbito dos direitos indisponíveis. Nesse sentido podemos alinhar o entendimento recente do Plenário do STF, de que a vacinação compulsória contra COVID-19 é constitucional, ainda que não tenha se referido às relações de trabalho.

Nesse sentido, destacamos o voto do Ministro Barroso que em “seu voto, apresentado na sessão de hoje, o ministro Luís Roberto Barroso, relator do ARE 1267879, destacou que, embora a Constituição Federal proteja o direito de cada cidadão de manter suas convicções filosóficas, religiosas, morais e existenciais, os direitos da sociedade devem prevalecer sobre os direitos individuais. Com isso, o Estado pode, em situações excepcionais, proteger as pessoas, mesmo contra sua vontade - como, por exemplo, ao obrigar o uso de cinto de segurança.

Para Barroso, não são legítimas as escolhas individuais que atentem contra os direitos de terceiros. Ele lembrou que a vacinação em massa é responsável pela erradicação de uma série de doenças, mas, para isso, é necessário imunizar uma parcela significativa da população, a fim de atingir a chamada imunidade de rebanho.

O ministro também manifestou-se pela constitucionalidade da vacinação obrigatória, desde que o imunizante esteja devidamente registrado por órgão de vigilância sanitária, esteja incluído no Plano Nacional de Imunização (PNI), tenha sua obrigatoriedade incluída em lei ou tenha sua aplicação determinada pela autoridade competente.”

Ratificando o mesmo entendimento, de que os interesses coletivos devem prevalecer sobre os individuais, inclusive e principalmente quando submetidos às relações de emprego, em recente artigo Luiz Robortella pondera: “No caso de vacinação nas empresas há uma causa objetiva, o vínculo jurídico de trabalho, sendo vários os valores em jogo:

- a) interesse individual dos trabalhadores e empresas;
- b) interesse coletivo no normal desenvolvimento da atividade empresarial, na geração e manutenção de empregos;
- c) interesse público na retomada econômica como condição de desenvolvimento do país.”

Na verdade, contrariamente dos que defendem tese em sentido oposto, a vacinação de empregados vai além da relação de emprego. Trata-se de um direito/dever, tanto de trabalhadores quanto de empregadores, indo na direção do trabalho sem emprego, impondo a vacinação, por consequência lógica, inclusive de trabalhadores autônomos, avulsos, temporários, eventuais, de plataformas. Como se pode notar, as normas de ordem públicas, nesse contexto, espraiam-se sobre todas as relações de trabalho, com ou sem emprego, trabalhadores subordinados ou não.

## **CONCLUSÃO**

A saúde é uma garantia do trabalhador prevista no artigo 7º., inciso XXII, que estabelece "redução dos ricos 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 como 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 denexo 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.

**Sindiflores** - Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo  
Rua Monte Alegre, nº 61, sala 63 - Perdizes – São Paulo – SP, CEP 05014-000.  
[www.sindiflores.com.br](http://www.sindiflores.com.br) - [secretaria@sindiflores.com.br](mailto:secretaria@sindiflores.com.br)  
Telefone: (11)3865-7475 - WhatsApp (11) 99524-2048 – [facebook.com/sindifloressp](https://www.facebook.com/sindifloressp)