

## TRABALHOS TÉCNICOS

---

Diretoria Jurídica e Sindical

### **TST MANTÉM JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE SE RECUSOU A TOMAR VACINA CONTRA A COVID-19**

Andreia Nogueira  
*Advogada*

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou a dispensa por justa causa de ex-empregada de um condomínio que se recusou a receber a vacina contra a Covid-19. A base legal para essa decisão encontra-se respaldada no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que autoriza a dispensa por justa causa em casos de infrações graves cometidas pelo empregado.

A ex-empregada, demitida em novembro de 2021, alegou em sua defesa razões de saúde e a ausência de uma lei que a obrigasse a se vacinar. O condomínio fundamentou a dispensa com o argumento de que a recusa de se vacinar comprometia a segurança dos moradores, visitantes e colegas de trabalho, dada a natureza de seu contato direto com o público.

O juízo da 9ª Vara do Trabalho de Aracaju e o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região consideraram a recusa à vacinação como ato de indisciplina e insubordinação, passível de justa causa. O relator do recurso de revista, ministro Alberto Balazeiro, destacou a constitucionalidade da vacinação compulsória, respaldada pela Lei Federal nº 13.979/2020 e ratificada pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Enfatizando a legitimidade da exigência do empregador para vacinação, o ministro argumentou que tal medida está alinhada aos princípios fundamentais, como o direito à vida, à saúde e à proteção social. Em função do contato direto com o público, a recusa injustificada à imunização coletiva foi considerada uma quebra de confiança, justificando a manutenção da dispensa por justa causa.

A decisão trata do poder do Estado de punir sobre o indivíduo que se recusa a vacinar, ou seja, não trata do poder dos particulares, e não aborda a relação entre empregado e empregador.

O artigo 158 da CLT estabelece que é dever do empregado se submeter às regras de saúde e segurança do trabalho, prevenção de doenças e acidentes adotadas pela empresa, incluindo o uso dos equipamentos de proteção individual que são fornecidos. Assim, podemos interpretar que a vacina seria equiparada a uma ferramenta de proteção individual e que o

empregador, ao exigir a vacinação, estaria cumprindo sua obrigação de proteção pela saúde de todos e exercendo seu poder diretivo.

O empregador é legalmente obrigado a zelar pela saúde e segurança de seus empregados. Nessa linha de raciocínio, ao exigir a vacinação, estaria cumprindo sua obrigação de proteção pela saúde de todos, assim como exercendo seu poder diretivo. Nesse aspecto, o empregador estaria considerando seu próprio interesse e dever legal, o interesse de todos os demais empregados, atuando pela garantia de um ambiente de trabalho seguro, assim como pela continuidade de sua atividade econômica.

Mesmo passados mais de três anos da pandemia, o TST reforça o entendimento da legitimidade da exigência do empregador para a vacinação de seus empregados, sob pena de, em caso de recusa, poder ser aplicada a dispensa por justa causa, prevista no art. 482 da CLT, por quebra de confiança.

Assim, o presente trabalho técnico tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.