

2021 - EDIÇÃO N°16

SINDRATAR EM AÇÃO

19.03.2021



AFINAL, RECUSA À VACINAÇÃO PODE GERAR JUSTA CAUSA?

Com o avanço da vacinação pelo país, em breve pessoas do chamado “grupo não prioritário” estarão autorizadas a receber a imunização. Além disso, espera-se que nos próximos meses o Governo autorize a compra de vacinas pela iniciativa privada, o que aumentará o leque de pessoas habilitadas a receber a vacina.

Muito tem se falado sobre a obrigatoriedade ou não da vacina e, com isso, a possibilidade de demissão por justa causa do empregado que recusar-se a se vacinar.

É certo que o assunto é controverso e ainda não possui uma resposta exata. O STF se manifestou pela constitucionalidade da imposição de restrições para aquele que não se vacinar. O Ministério Público do Trabalho, recentemente editou um guia interno que orienta a dispensa por justa causa na hipótese de recusa do empregado em tomar a vacina contra a COVID-19.

Por outro lado, em conversas informais, alguns magistrados do TRT2 e ministros do TST deram a entender que não consideram a recusa à vacinação motivo para justa causa. Destaca-se, ainda, a existência de um Projeto de Lei (149/21) que prevê a proibição da dispensa por justa causa de empregado que não quiser ser vacinado.

Entendemos que a justa causa, por ser medida extrema, somente deve ser aplicada em situações específicas, não parecendo, SMJ, que a recusa em se vacinar seja suficiente para aplicação da justa causa. Trata-se de uma situação nova, sem previsão legal, dentro de um sistema jurídico que, na maioria das vezes protege o trabalhador, portanto, recomendamos moderação e bom senso para tratar a questão.

O Departamento Jurídico da entidade está à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Thiago Rodrigues
Diretor Jurídico Sindical do Sindratar-SP