



## Na Mídia

27/01/2021 | [InfoMoney](#)

### **Covid-19: empresas podem exigir que funcionários se vacinem e punir quem não se imunizar?**

Ainda não há uma lei que defina deveres das empresas sobre a vacinação. Mas advogados apresentam dois cenários caso o funcionário não se imunize

Giovanna Sutto, Mariana Fonseca



SÃO PAULO – A vacinação contra a Covid-19 no Brasil começou no último dia 18. O InfoMoney já explicou anteriormente que a vacinação contra Covid-19 será compulsória. Quem se recusar a tomar a vacina não será

imunizado à força, mas pode sofrer restrições, como impedimento de acesso a locais que tenham outras pessoas, públicos ou privados.

Mas a empresa onde o funcionário não vacinado trabalha poderá restringir seu acesso? O não comparecimento pode ameaçar seu emprego?

Ainda não há uma legislação específica para a relação entre empresas e funcionários diante da vacinação contra Covid-19. Mas o InfoMoney ouviu advogados para verificar quais são os entendimentos mais comuns. Os especialistas apresentaram dois cenários, moderado e extremo, sobre o que pode acontecer caso o funcionário não se imunize.

Vacinação não será obrigatória, mas gera sanções indiretas

Em fevereiro de 2020, a Lei 13.979/2020 foi sancionada. Seu artigo 3º menciona que, para enfrentamento da pandemia do novo coronavírus, autoridades poderão adotar medidas que incluem a “determinação de realização compulsória de (...) vacinação e outras medidas profiláticas.”

Em dezembro, o Supremo Tribunal Federal (STF) publicou uma decisão que detalhou essa vacinação compulsória no Brasil. “O Plenário do STF decidiu 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, mas não pode fazer a imunização à força”, diz o texto do site do supremo.

**Marina Zago, advogada do escritório Demarest e especialista em direito sanitário e direito administrativo, afirma que o domicílio e o corpo das pessoas são invioláveis em termos jurídicos. Por isso, o STF deixou claro que nada será feito à força.** “Mas vacinação compulsória no Brasil. significa que a pessoa está sujeita a uma punição, caso não se vacine. Isso pode ser feito porque o direito coletivo prevalece sobre o direito individual. Não importam os motivos, sejam filosóficos ou religiosos, o direito da saúde coletiva vem em primeiro lugar. Afinal, convivemos em sociedade”, explica.

Já existem sanções indiretas para os que se recusam a receber doses de vacinas elencadas no Programa Nacional de Imunização (PNI), que coordena todas as vacinações obrigatórias no país. A carteira de vacinação em dia é exigida para pagamentos de benefícios sociais e, em alguns estados, para matrícula em escolas, por exemplo. Com a decisão do STF, ações que sigam essa mesma lógica poderiam ser implementadas no caso da Covid-19.

Autoridades ainda precisam definir quais serão as medidas e quando começarão a ser aplicadas. “A decisão pode ser tomada no âmbito federal pelo Congresso ou pelo Poder Executivo, com o ministro da Saúde lançando uma portaria com as punições, por exemplo. Ou mesmo os gestores da saúde dos estados e municípios têm competência para essas definições”, explica Marina. “A pessoa que não se imunizar pode ter restrições que dificultem atos da vida civil, inclusive determinadas por estados e municípios”, concorda Paulo Almeida, advogado e diretor do Instituto Questão de Ciência (IQC).

Como fica o trabalho nas empresas?

Assim como nas medidas restritivas relacionadas à vacinação compulsória, não há um trecho que defina deveres e multas para empresas quanto à vacinação contra Covid-19.

**“É um tema que temos de tratar com cautela, porque não há uma obrigação na lei para que o empregado tenha a vacinação imposta. Temos de aguardar se e quando teremos vacina para só então as autoridades estabelecerem regras específicas”, diz Renato Canizares, sócio da área Trabalhista do Demarest.**

“Caso entidades federais, estaduais e municipais não coloquem leis mais específicas sobre obrigatoriedade de vacinação para evitar a transmissibilidade da doença em escritórios compartilhados, a discussão entre entidades privadas continuará”, concorda Almeida.

As possibilidades ainda são várias. Existem dois entendimentos principais – que diferem principalmente na chance de uma demissão por justa causa não ser contestada.

Primeiro cenário: demissão por justa causa barrada

De acordo com a decisão do STF, ainda que a vacina seja compulsória, o empregado tem o direito de não se vacinar contra a Covid-19. Para além da escolha individual, o artigo 3º da Lei 13.979/2020 diz que “órgãos e entidades públicos (...), bem como o setor privado de bens e serviços, deverão adotar medidas de prevenção à proliferação de doenças.”

Portanto, as empresas têm o dever de prezar pela saúde e segurança no ambiente de trabalho. Segundo Canizares, a empresa pode restringir a entrada do funcionário no escritório e incluir a vacinação contra Covid-19 em seus documentos relacionados à saúde e segurança do trabalho. “O direito coletivo se impõe ao individual”, explica o advogado trabalhista.

Mas ao mesmo tempo o empregado também tem liberdade para a recusa, segundo ele. A empresa deve também analisar o motivo para o funcionário recusar a vacinação e pensar em formas de permitir o trabalho sem colocar em risco os demais – dando a possibilidade de *home office*, por exemplo.

Mas na visão de Canizares é difícil aplicar medidas disciplinares caso o funcionário precise trabalhar indo até a empresa, já que a vacinação não é obrigatória por lei. “Uma demissão por justa causa teria grandes chances de reversão, principalmente com uma justificativa plausível. Toda medida disciplinar neste momento deve ser analisada com cautela, diante da falta de obrigação legal de vacinação”, diz.

Segundo cenário: demissão por justa causa prevista

Outra corrente de profissionais de advocacia diz que o procedimento adotado no uso de máscaras e álcool em gel deve ser aplicado também para as vacinas.

Segundo o artigo 3º da Lei 13.979/2020, as empresas são obrigadas a manter locais de circulação limpos, a disponibilizar produtos saneantes e a fornecer máscaras de proteção individual gratuitamente a seus funcionários. O descumprimento das determinações acarretará multa “definida e regulamentada pelos entes federados, observadas na gradação da penalidade”, caso não existam normas estaduais ou municipais no mesmo tema.

Ou seja, a empresa que permitir um funcionário não vacinado em sua sede poderia ser multada por omissão na proteção da vida dos seus funcionários. Cortá-lo, sob esse ponto de vista, se torna uma obrigação. “Seria garantir o direito de uma única pessoa em detrimento de determinação pelo bem coletivo. Nesse entendimento, a pessoa deixar de se vacinar contra a Covid-19 pode não ser contratada por conta disso. Quem já é funcionário pode ser demitido por justa causa”, diz Almeida.

Tanto Canizares quanto Almeida recomendam que o diálogo seja a primeira opção. A companhia deve fornecer informações produzidas por especialistas sobre a vacinação, conversar com seus funcionários e oferecer a possibilidade de trabalho remoto quando possível. No escritório, deve prevalecer uma comunicação clara de que o espaço está seguindo exigências sanitárias e que o não cumprimento dessas regras terá consequências. Ainda é incerto, porém, quais serão elas.

