



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0000105-10.2022.5.23.0076

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/02/2022

Valor da causa: R\$ 19.552,01

Partes:

RECLAMANTE: LEANDRO DA CONCEICAO ALVES
ADVOGADO: KEVIN MICHEL SOUZA TONDORF
ADVOGADO: KRISTHIAN BRUNO SOUZA TONDORF
RECLAMADO: MINERVA S.A.
ADVOGADO: YURI FLORES DA CUNHA FREITAS
ADVOGADO: JEAN WALTER WAHLBRINK
ADVOGADO: EDER ROBERTO PIRES DE FREITAS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE PRIMAVERA DO LESTE
ATSum 0000105-10.2022.5.23.0076
RECLAMANTE: LEANDRO DA CONCEICAO ALVES
RECLAMADO: MINERVA S.A.

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

LEANDRO DA CONCEIÇÃO ALVES, devidamente qualificado nos autos do processo em epígrafe, propôs reclamação trabalhista em face de **MINERVA S. A.** igualmente identificada. Descreveu contrato de trabalho no período de 05/10/2020 a 16/11/2021 e o labor no setor de limpeza industrial. Fez os pedidos constantes da inicial. Deu à causa o valor de R\$ 19.552,01.

A inicial veio acompanhada de procuração e documentos.

Regularmente notificada, a ré compareceu à audiência inicial. Recusada a tentativa conciliatória, foi apresentada defesa escrita com documentos. Impugnação apresentada pela parte autora por meio de petição.

Na audiência de instrução foi colhido o depoimento pessoal do autor e ouvida uma testemunha. Encerrada a instrução processual, razões finais por memoriais pelo reclamante.

É, em síntese, o relatório.

Decido.

II - FUNDAMENTAÇÃO

MÉRITO

1. Da modalidade de extinção do contrato de trabalho.

Alega o reclamante que foi contratado em 05/10/2020 para exercer a função de auxiliar de serviços gerais, no setor da Limpeza Industrial e dispensado em 16/11/2021, por justa causa, em razão da recusa em tomar a vacina contra o vírus Sars-CoV-2, COVID-19.

Afirma que somente o autor foi dispensando por justa causa em razão da recusa em se vacinar contra o COVID-19. Alega que apresentou a justificativa da recusa, baseada no fato de não é 100% cientificamente comprovada a cura, mas como imunizante, servindo apenas para proteger o corpo e lutar contra o vírus, e não se sabe quais reações futuramente pode causar para o ser humano.

Aduz que mantinha seus cuidados, tomando todas as medidas necessárias para não se contaminar e assim não prejudicar os demais colaboradores da empresa, não tendo a necessidade de tomar a vacina, bem assim defende a inexistência de legislação pátria que obrigue à vacinação, salientando que a recusa pode se dar de ordem religiosa, cultural e, até mesmo, partidária, tendo liberdade de formar seu convencimento, consoante assegura a própria Constituição da República.

Requer, assim, a nulidade da dispensa por justa causa e o pagamento das verbas rescisórias inerentes à dispensa sem justa causa.

A ré, por sua vez, sustenta que o autor foi devidamente esclarecido quanto à importância da vacina no combate à transmissão da COVID-19, entretanto recusou-se a vacinar.

Aduz, também, que outros empregados também foram dispensados pelo mesmo motivo e, ainda, defende que há legislação que trata da compulsoriedade da vacinação. Assim, pede a improcedência do pedido.

Pois bem.

As hipóteses de extinção do contrato por justa causa do empregado estão arroladas no art. 482 da CLT. A doutrina e a jurisprudência indicam, sinteticamente, os seguintes elementos da justa causa: gravidade do ato faltoso, previsão legal, atualidade, nexos causal e singularidade da punição.

A dispensa por justa causa é o ato mais gravoso praticado pelo empregador. Decorre da impossibilidade da manutenção do contrato de emprego em decorrência do mal-estar surgido entre as partes em razão dos atos praticados pelo empregado, seja por quebra de fidedignidade, seja pelo grau de animosidade que inviabiliza a continuação das atividades até então exercidas regularmente.

Por ser modalidade de rescisão contratual de exceção, que milita em desfavor do princípio da continuidade da relação empregatícia, constitui ônus do empregador comprovar os fatos alegados como ensejadores da justa causa, nos termos dos artigos 818 da CLT c/c 373, II, do CPC e Súmula 212 do TST.

Deve estar cabalmente comprovado, sem margem para dúvidas, ser o empregado o autor da ação ou omissão que constitua violação a deveres

contratuais. Ainda, é fundamental que haja proporcionalidade entre a falta cometida e a punição correspondente, critério que deve orientar o empregador no exercício de seu poder disciplinar.

É incontroverso nos autos que o motivo que ensejou a justa causa foi a recusa em se vacinar contra o vírus Sars-CoV2 – COVID-19.

De início, afastado qualquer alegação de que o autor foi o único empregado a ser dispensado por justa causa por tal motivo, eis que a ré logrou demonstrar que outros empregados também o foram, consoante ID. 56c40b1 e ID. 6985745.

Nesse passo, contudo, avanço para analisar se a conduta do autor, recusa em se vacinar, é considerada falta grave a ponto de romper o contrato de trabalho.

A Lei nº 13.919/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, visa a proteção da coletividade e como forma de enfrentamento da emergência de saúde pública, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas, consoante seu artigo 3º da referida lei, importantes a esta ação:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas:

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

a) exames médicos;

b) testes laboratoriais;

c) coleta de amostras clínicas;

***d) vacinação e outras medidas profiláticas;
ou (Vide ADPF nº 754)***

e) tratamentos médicos específicos;

III-A - uso obrigatório de máscaras de proteção individual; (Incluído pela Lei nº 14.019, de 2020).

(...)

§ 1º As medidas previstas neste artigo somente poderão ser determinadas com base em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde e deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública.

§ 2º Ficam assegurados às pessoas afetadas pelas medidas previstas neste artigo:

I - o direito de serem informadas permanentemente sobre o seu estado de saúde e a assistência à família conforme regulamento;

II - o direito de receberem tratamento gratuito;

III - o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas, conforme preconiza o Artigo 3 do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020 .

Esse dispositivo foi objeto de impugnação junto ao Supremo Tribunal Federal, por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidades nº 6586, 6587 e Recurso Extraordinário com Agravo 1267879.

Na ocasião do julgamento das ADIs (Ações Diretas de Inconstitucionalidade), a Corte Suprema conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, *d*, da Lei nº 13.979/2020, nos termos do voto do Relator, Ministro Ricardo Lewandowski, e da seguinte tese de julgamento:

“(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, porquanto facultada sempre 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 (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, (iii) respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas, (iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade e (v) sejam

as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e (II) tais medidas, com as limitações acima expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência”

Em suma, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a legitimidade da vacinação compulsória, por meio da adoção de medidas indutivas indiretas, como restrição de atividades e de acesso a estabelecimentos, **afastando apenas a possibilidade de vacinação com o uso da força física. (manu militari).**

O Ministro Ricardo Lewandoski, em seu voto, faz um apanhado da legislação nacional sanitária e concluiu que “ *a rigor, a previsão de vacinação compulsória contra a Covid-19, determinada na Lei 13.979/2020, não seria sequer necessária, porquanto a legislação sanitária, **em particular a Lei 6.259/1975 (arts. 3º e 5º), já contempla a possibilidade da imunização com caráter obrigatório**”.*

Relativamente ao ARE 1267879, o Supremo Tribunal Federal considerou que a vacinação compulsória não viola a liberdade de consciência e de convicção filosófica, tendo fixado a tese de repercussão geral, tema 1.103:

*“É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (i) tenha sido incluída no Programa Nacional de Imunizações ou (ii) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei ou (iii) seja objeto de determinação da União, Estado, Distrito Federal ou Município, 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**”*

Alinhado à Lei nº 13.979/2020, o Ministério da Saúde, instituiu o Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a COVID-19[i], prevendo o início da campanha nacional de vacinação contra a covid-19, de forma gradual, em janeiro de 2021, conforme amplamente noticiado e vem ocorrendo atualmente.

No referido plano consta que “*No atual cenário de grande complexidade sanitária mundial, **uma vacina eficaz e segura é reconhecida como uma solução em potencial para o controle da pandemia, aliada à manutenção das medidas de prevenção já estabelecidas**”.*

Ainda, é referenciado no aludido plano que “*considerando a transmissibilidade da covid-19 (R0 entre 2,5 e 3), **cerca de 60 a 70% da população precisaria estar imune (assumindo uma população com interação homogênea) para***

interromper a circulação do vírus. Desta forma seria necessária a vacinação de 70% ou mais da população para eliminação da doença, a depender da efetividade da vacina em prevenir a transmissão".

Desse modo, o Ministério da Saúde confere grande importância à vacinação para contenção da propagação do vírus popularmente chamado de COVID-19 que resultou, em razão da alta disseminação do vírus, o reconhecimento de uma das maiores, senão maior, pandemia da história.

Assim considerando, impõe-se à sociedade em geral a adoção de medidas paliativas e diretas para a contenção do contágio do vírus, cujas medidas tem previsão no artigo 3º da Lei 13.979/2020, como isolamento, quarentena, vacinação e outras medidas profiláticas, uso de máscaras, uso de álcool em gel, etc.

Nesse passo, a bem da coletividade não é dado ao indivíduo fazer prevalecer sua vontade individual sob o argumento de que possui a liberdade de autodeterminação, como se o indivíduo fosse um ser isolado e não um ser que vive em sociedade.

Não é demais reforçar que um ser humano livre é aquele que tem a possibilidade/e de se autodeterminar em sociedade, **sendo ciente de que a sua liberdade tem sua expressão limitada pela própria liberdade de autodeterminação do outro indivíduo, sob pena de se viver em anarquia social.**

Portanto, sendo direito do indivíduo à dignidade humana, da qual decorre, o direito à saúde; sendo a sociedade formada por uma coletividade de indivíduos, é possível concluir que é direito da sociedade em geral o direito à saúde plena e, assim, é dever da sociedade a prática de ações que assegurem o direito relativo à saúde coletiva (artigo 194 da CF/88).

Em outras palavras, não há como defender, nesta hipótese de saúde pública, a prevalência do interesse privado sobre o interesse público primário (interesse da coletividade).

No âmbito laboral, a premissa não seria diversa. É despropositado defender o interesse individual em face da coletividade dos empregados.

Do cotejo dos artigos 170, III, IV e 225 da CF/88, extrai-se a noção do direito difuso fundamental de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável, além de individualmente se mostrar um direito fundamental do trabalhador (artigo 1º, III e 225 caput da CF/88) e obrigação do empregador, aliado às demais entidades da sociedade.

Assim sendo, é dever do empregador manter o meio ambiente de trabalho e sadio para todos os seus empregados individualmente e coletivamente, atuando de forma a inibir qualquer evento danoso que venha a ser prejudicial à saúde do empregador (artigo 7º XXII da CF/88).

À vista disso, em janeiro/2021, o Ministério Público do Trabalho, por meio do Grupo de Trabalho Nacional – GT – COVID-19, editou Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da COVID-19, concluindo, entre outras questões, em especial que:

“(…) II. As empresas devem prever o risco biológico do SARS-CoV-2 no PPRA e a vacinação dentre as medidas a serem implementadas no PCMSO (NOTA TÉCNICA n. 20/2020 do GT COVID – 19 - <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-20-gt-covid-19-mptrevisao-11-12-2020-5.pdf>)

III. A vacina prevista no PCMSO deve ser autorizada pela Anvisa, ainda que para uso emergencial;

(…)

VI. A recusa injustificada do trabalhador em submeter-se à vacinação disponibilizada pelo empregador, em programa de vacinação previsto no PCMSO, observados os demais pressupostos legais, como o direito à informação, pode caracterizar ato faltoso e possibilitar a aplicação de sanções previstas na CLT ou em estatuto de servidores, dependendo da natureza jurídica do vínculo de trabalho;

VII. 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 empregado, observados os registros em prontuário clínico individual, assegurados o sigilo do ato médico e o direito ao resguardo da intimidade e da vida privada do trabalhador;

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

IX. Em não sendo possível o teletrabalho e sendo legítima a recusa, não existe fundamento técnico para caracterização do ato faltoso do trabalhador e a empresa deve

adotar medidas de organização do trabalho, de proteção coletiva e de proteção individual (vide NOTAS TÉCNICAS do GT COVID - 19 - <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirusveja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>);

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

XI. Persistindo a recusa injustificada, o trabalhador 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, combinado com art. 158, II, parágrafo único, alínea "a", pois deve-se observar o interesse público, já que o valor maior a ser tutelado é a proteção da coletividade.

Nada obstante, em 01/11/2021, o Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria MTP nº 620 tratando a respeito das dispensas em razão da recusa em se vacinar em face da COVID-19:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, nos termos da Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995.

§ 1º Ao empregador é proibido, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente comprovante de vacinação, certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

§ 2º Considera-se prática discriminatória a obrigatoriedade de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de trabalhadores, assim como a demissão por justa causa de empregado em razão da não apresentação de certificado de vacinação.

Art. 2º O empregador deve estabelecer e divulgar orientações ou protocolos com a indicação das medidas necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho, incluindo a respeito da política nacional de vacinação e promoção dos efeitos da vacinação para redução do contágio da COVID-19.

Parágrafo único. Os empregadores poderão estabelecer políticas de incentivo à vacinação de seus trabalhadores.

Art. 3º Com a finalidade de assegurar a preservação das condições sanitárias no ambiente de trabalho, os empregadores poderão oferecer aos seus trabalhadores a testagem periódica que comprove a não contaminação pela Covid-19 ficando os trabalhadores, neste caso, obrigados à realização de testagem ou a apresentação de cartão de vacinação.

Parágrafo único. Aplicam-se os demais normativos e orientações do Ministério da Saúde e do Trabalho e Previdência quanto à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos termos do art. 1º da presente Portaria e da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

A citada portaria foi objeto de impugnação junto ao Supremo Tribunal Federal, mediante propostas de arguições de descumprimento de preceito fundamental - ADPFs nº 898, 900, 901 e 905, em que o Ministro Luís Roberto Barroso, em sede de decisão de medida cautelar, suspendeu os, art. 1º, caput e §§ 1º e 2º, o art. 3º, caput, e art. 4º, caput, incs. I e II, da Portaria nº 620 do MTP, ressalvada a situação

das pessoas que têm expressa contraindicação médica à vacinação, fundada no Plano Nacional de Vacinação contra a COVID-19 ou em consenso científico, hipótese em que se deve admitir a testagem periódica, assim ementada:

DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO. DIREITO À SAÚDE. ARGUIÇÕES DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. PANDEMIA DE COVID-19. PORTARIA MTPS Nº 620/2021. VEDAÇÃO À EXIGÊNCIA DE VACINAÇÃO. ATO INFRALEGAL. INCONSTITUCIONALIDADE. 1. A Portaria MTPS nº 620/2021 proíbe o empregador de exigir documentos comprobatórios de vacinação para a contratação ou manutenção da relação de emprego, equiparando a medida a práticas discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, entre outros. No entanto, a exigência de vacinação não é equiparável às referidas práticas, uma vez que se volta à proteção da saúde e da vida dos demais empregados e do público em geral. **2. Existe consenso médico-científico quanto à importância da vacinação para reduzir o risco de contágio por Covid-19, bem como para aumentar a capacidade de resistência de pessoas que venham a ser infectadas. Por essa razão, o Supremo Tribunal Federal considerou legítima a vacinação compulsória, não por sua aplicação forçada, mas pela adoção de medidas de coerção indiretas.** Nesse sentido: ARE 1.267.879, Rel. Min. Luís Roberto Barroso; ADIs 6.586 e 6.587, Rel. Min. Ricardo Lewandowski. **3. É da natureza das relações de trabalho o poder de direção do empregador e a subordinação jurídica do empregado (CF, art. 7º c/c CLT, arts. 2º e 3º). O descumprimento, por parte do empregado, de determinação legítima do empregador configura justa causa para a rescisão do contrato de trabalho (CLT, art. 482, h).** É importante enfatizar que constitui direito dos empregados e dever do empregador a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável (CF/1988, art. 7º, XXII, e art. 225). 4. Acrescente-se, ainda, que a extinção da relação de trabalho, mesmo sem justa causa, é um direito potestativo do empregador, desde que indenize o empregado na forma da lei (CF /88, art. 7º, I). Do mesmo modo, a atividade empresarial sujeita-se à livre iniciativa e à liberdade de contratar, competindo ao empregador estabelecer estratégias negociais e decidir sobre os critérios de contratação mais adequados para sua empresa (CF, art. 170). 5. Ato infralegal, como é o caso de uma portaria, não é instrumento apto a inovar na ordem jurídica, criando direitos e obrigações trabalhistas (CF, art. 5º, II). Tampouco pode limitar o sentido e alcance de normas constitucionais. Até mesmo a lei encontra limites na restrição de princípios e direitos fundamentais. 6. Note-se, por fim, que o

reconhecimento da inconstitucionalidade de dispositivos da portaria apenas restabelece o direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho. Não significa, porém, que ele deva necessariamente fazê-lo, cabendo-lhe ponderar adequadamente as circunstâncias do caso concreto. 7. Deferimento da cautelar, para suspender os dispositivos impugnados. Fica ressalvada a situação das pessoas que têm expressa contra-indicação médica à vacinação, fundada no Plano Nacional de Vacinação contra a COVID-19 ou em consenso científico, hipótese em que se deve admitir a testagem periódica. (ADPF 898 MC, Relator(a): ROBERTO BARROSO, julgado em 12/11/2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-225 DIVULG 12-11-2021)

Na decisão, o Ministro fora categórico em afirmar que pesquisas científicas demonstram a importância da vacina em minimizar a carga viral e por derradeiro reduzir o contágio por COVID-19, ainda pontua que é próprio da relação de emprego o poder diretivo do empregador e a condição de subordinação do empregado, bem assim estampa o direito do empregado a um meio ambiente laboral saudável de obrigação da empresa (art. 225 da CF/1988), cujas limitações não podem ser objeto de ordem infralegal, muito menos por alteração de portaria.

Salienta, também, que não se mostra constitucional a atribuição de ônus à empresa em testagens compulsórias em caso de recusa de vacinação pelo empregado, em razão de ausência de legislação formal sobre o assunto, ferindo, desta forma, o artigo 5º, II da CF/88 que decreta que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer nada senão em virtude de lei.

A importância da vacinação no combate à pandemia da COVID-19 é patente, os boletins estatísticos amplamente divulgados na mídia e nas redes oficiais demonstram o recrudescimento dos óbitos em razão do vírus em questão após as primeiras doses de vacinas para cada grupo eletivo.

Nota-se, a partir dos gráficos da evolução dos casos de óbitos mensais por COVID-19 no Brasil constantes no link <https://www.ufsm.br/coronavirus/brasil/>, que após cerca de 76% da população brasileira já vacinada com a segunda dose da vacina o número de óbitos no presente mês (abril/2022) é cerca de 42 vezes menor do que abril/2021, quando a primeira dose das vacinas estava tão somente disponível para os grupos de idosos de 60 a 64 anos e 65 a 69 anos; Trabalhadores da Saúde; Forças de Segurança e Salvamento e Forças Armadas[iv].

A conclusão lógica, portanto, a que se chega é que a vacinação é obrigatória para conter o avanço da morbidade da SARS-CoV-2, incumbindo aos governantes, à sociedade, aos empregadores e aos trabalhadores esforços para a

contenção da pandemia, assim como consta no artigo 3º-J da Lei 13.979/2020 c/c artigo 2º, § 2º da Lei 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde).

Sendo assim, compreendo que, sendo dever da empresa manter um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, sendo a vacinação individual um pressuposto para imunização coletiva, havendo recusa injustificada do empregado em se vacinar é plausível o enquadramento como falta grave e, portanto, a extinção contratual por justa causa.

O autor em seu depoimento esclarece os motivos que ensejaram a recusa à vacinação:

*“Não tomou a vacina porque seus colegas de trabalho estavam tomando e tendo reação. **Não tomou a vacina porque não estava doente. Que vacinar poderia agravar os sintomas e não tinha como deixar de trabalhar porque tinha sua família para sustentar. Não tem segurança na vacina e não tem até hoje, no seu entendimento, a vacina não cura, apenas fornece anticorpos, de modo que não via problema em continuar trabalhando. A empresa quis colocar uma situação de obrigação em tomar a vacina, porque ou tomava a vacina ou era dispensado. Preferiu ficar com a sua consciência, de estar trabalhando e não estar doente. Trabalhava em uma área que a temperatura da água era quente, então não tinha lógica tomar a vacina que não era cura e que iria prejudicá-lo, como ficar com alguma lesão e quem iria sustentá-lo?** A empresa não iria arcar com eventual lesão. A empresa informava que tinha que manter o distanciamento, mas não ficavam um próximo do outro, ainda usava máscara, gel e todo tempo. **Foi orientando sobre a importância da vacina, mas cada um tem sua opinião.** A vacina não é cura, tanto que não acharam a cura ainda, é apenas o anticorpo e mesmo assim, muitas pessoas da sua família que tomaram faleceram. Então ficou pensando, como que é para tomar uma vacina e mesmo assim morre, tem algo de errado. Por isso decidiu não tomar. Pensou na sua própria segurança. Pensou na vida dos colegas, mas não ficava perto dos colegas. Na hora da janta, tinha distanciamento, raramente ficava se comunicando com os colegas. No abate é área fechada, mas não tinha contato com ninguém. **Assinou termo de recusa em tomar a vacina por duas vezes. Ao que sabe, a lei brasileira não obriga a tomar a vacina, mas somente se quiser. Pela terceira vez, foi chamado para tomar vacina e se recusou e foi dispensado.** Não passou pelo médico da empresa.”*

Assenta-se, portanto, que o motivo da recusa não possui qualquer fundamento científico, mas se deu única e exclusivamente por opinião pessoal, portanto, injustificada frente a possível lesividade de sua decisão pessoal aos demais colegas de trabalho.

A testemunha Fabiane Alves Oliveira, trabalha desde novembro /2020, como enfermeira, informou que conhecia o reclamante da empresa e ainda esclareceu as atitudes da reclamada no combate da pandemia ao coronavírus:

“a empresa fez campanha de vacinação contra COVID-19, fazia DDS com os supervisores informando a respeito da importância da vacinação tanto dos colaboradores quanto das pessoas que estavam em contato com ele, para não desenvolvimento de sintomas ou para evitar o óbito tanto para o empregado quanto para a sociedade. Todos os colaboradores eram informados quanto à necessidade de vacinação e caso não o fizesse seria entregue um termo de recusa e da possibilidade de justa causa. Passaria pelo médico que orientava se era possível a vacinação ou não. O autor passou pelo médico que autorizou a vacinação. Várias oportunidades os empregados foram comunicados da importância da vacinação e sendo orientados, ao final, aqueles que não se vacinaram foi repassado ao médico, assinado termo, e por fim justa causa. A empresa atuou junto com a Secretaria de Saúde Municipal para fomentar a vacinação dos empregados, seja com posto de vacinação dentro da empresa ou, então, mediante disponibilização de transporte para tanto. Quando o empregado apresentava reação da vacina, o empregado era posto em observação e se fosse o caso de afastamento era encaminhado ao médico. Depois da vacina, alguns empregados, mesmo vacinados, foram infectados, entretanto era bem menos frequente que aqueles que não foram vacinados. Até hoje, é obrigatório o uso de máscara, viseira, álcool em gel, é fornecido todo equipamento de proteção. Inclusive os terceirizados precisam estar vacinados, também. Outros colaboradores foram dispensados por não se vacinarem”.

Consoante se extrai do depoimento da testemunha, o autor foi devidamente informado e esclarecido sobre as questões a respeito da pandemia, assim como da importância da vacinação, estando sua atuação em consonância com o manual de Orientações Gerais para frigoríficos em razão da pandemia da covid-19, realizado pelos Ministérios da Economia (ME), da Saúde (MS) e da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA)[v].

Importante mencionar que os frigoríficos, em razão da manutenção das atividades laborais em prol do fornecimento para o mercado interno e externo de alimentos, foram foco de contaminação e proliferação do coronavírus, fato público e notório, consoante divulgado amplamente pela mídia[vi].

Assim, com mais argumentos se exige um esforço da comunidade laboral na prática de atos que assegurem e mitiguem o avanço da covid-19, em prol da saúde dos empregados e a manutenção própria do funcionamento da empresa cumprindo sua função social, impondo ao empregado recusante as penas pela recusa em cumprir uma norma da empresa.

Alguns tribunais trabalhistas já enfrentaram situação análoga e adotou-se o mesmo posicionamento, veja-se:

JUSTA CAUSA. ATOS DE INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO E DESÍDIA. MANUTÊNCIA. Comprovados os atos faltosos do reclamante no exercício de suas funções, ao não comparecer inúmeras vezes ao serviço sem qualquer justificativa e não respeitar as normas internas da empresa, culminando com sua recusa injustificada em tomar a vacina contra a covid-19, deve ser mantida a dispensa motivada por atos de indisciplina, insubordinação e desídia, todos previstos no art. 482, da CLT. (TRT da 11ª Região. Processo 00001687920215110019. Órgão Julgador 1ª Turma. Relator. SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS. Descrição do movimento:Publicado(a) o(a) Pauta de Julgamento em 23/11/2021).

COVID-19. Ausência ou recusa de vacinação. Justa causa. Configuração. O trabalhador que se nega à vacinação, no contexto atual, comete ato que coloca em flagrante risco toda a coletividade seja pelo risco impingido aos demais colegas de trabalho, seja pelo risco experimentado pelo público com o qual tem contato. Portanto, se não se cuida de ato de insubordinação porque o empregador não pode dispor do corpo do trabalhador em qualquer sociedade que pretenda se fundar no princípio da liberdade de trabalho. Contudo, trata-se de ato de mau procedimento, porquanto o uso do direito individual à intangibilidade do corpo não pode se prestar a colocar em risco o direito à saúde e à vida dos demais membros da coletividade. Dispensa motivada que se ampara na letra b do art. 482 da CLT e não na letra h do mesmo dispositivo. Justa causa mantida, quanto à conduta, ainda que por fundamento diverso. Não utilização de máscaras de proteção. Justa causa. Configuração. A legislação estadual prevê a obrigatoriedade do uso de máscaras

para a prevenção da propagação do coronavírus, sujeitando-se a empresa inclusive a penalidades administrativas no caso de descumprimento de tais normas de segurança. Neste ponto, a conduta da autora incide na indisciplina e na insubordinação. Justa causa igualmente configurada. (TRT-2 10002858420215020025 SP, Relator: ROBERTO VIEIRA DE ALMEIDA REZENDE, 13ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 29/04/2022)

Portanto, mantenho a justa causa aplicada pela reclamada, a qual a considero devidamente embasada em mau procedimento (art. 482, b, da CLT) e em ato de indisciplina e insubordinação, previsto no artigo 482, h, da CLT, haja vista que a recusa à vacinação, simplesmente por opinião pessoal, convicção filosófica, por ideologia político-partidária, por crença religiosa, não é motivo suficiente para afastar a justa causa aplicada, uma vez que nos termos do artigo 158 da CLT, é dever do empregado observar as normas de segurança e medicina do trabalho, prevenção de doenças e acidentes adotadas pela empresa.

Outrossim, não se mostra razoável aceitar que o interesse particular do empregado prevaleça sobre o interesse coletivo, pois, ao deixar de tomar a vacina, o reclamante colocou em risco a saúde dos seus colegas de trabalho.

Por consequência, indefiro os demais pedidos inerentes ao pleito de decretação da nulidade da dispensa por justa causa, bem assim o pedido de indenização por danos morais.

2. Justiça gratuita

Diante da declaração contida na inicial concedo ao autor os benefícios da justiça gratuita.

Nesse sentido, transcrevo a seguinte ementa do TST:

"RECURSO DE REVISTA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE MEDIANTE DECLARAÇÃO PROFERIDA POR PESSOA NATURAL. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que "Considera-se

necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família." Por sua vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que "A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família". Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que "O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas." Portanto, surgiu para as partes requerentes do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Na mesma linha, o art. 99 do CPC /2015, revogando as disposições da Lei nº 1.060/50 sobre gratuidade de justiça, trouxe em seu § 3º que "Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural". Nesse sentido, após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1 na Súmula nº 463. Logo, para a pessoa natural requerer os benefícios da justiça gratuita bastava a juntada de declaração de hipossuficiência, sendo ônus da parte adversa comprovar que o requerente não se enquadrava em nenhuma das situações de miserabilidade. No caso de pedido formulado pelo advogado da parte, este deveria ter procuração com poderes específicos para este fim. No entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas ao que dispõe o § 4º do art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, a priori, para se utilizar

somente as disposições do CPC. Logo, o referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário. Assim, a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c /c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF. **Não conceder à autora, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF).** Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 463, I, do TST e provido" (RR-893-70.2018.5.13.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/10/2019, grifou-se).

Pelo exposto, defiro os benefícios da Justiça Gratuita.

3. Honorários advocatícios

A presente demanda foi ajuizada em 20/02/2022, ou seja, durante a vigência da Lei 13.467/2017.

Desse modo, em relação a este processo, não há qualquer dúvida acerca da aplicação do disposto no artigo 791-A, da CLT, a qual prevê o seguinte:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze

por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Este também é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, conforme art. 6º da Resolução n. 41/2018, vejamos:

Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST.

No caso, constato que houve sucumbência por parte da autora.

Nada obstante isso, o reclamante é beneficiário da justiça gratuita, sendo isento, portanto, do pagamento dos honorários de sucumbência, na medida em que o § 4º do artigo 791-A da CLT, que impunha o pagamento dos honorários sucumbenciais ao beneficiário da justiça gratuita, foi declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, na Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) 5766.

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto, em consonância com a fundamentação supra, julgo **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida por **LEANDRO DA CONCEIÇÃO ALVES** contra a empresa **MINERVA S.A**, isentando a ré de qualquer condenação.

Custas pela reclamante no valor de R\$ 391,04, calculadas sobre o valor atribuído à causa (R\$ 19.552,01). Isento do recolhimento em face da concessão dos benefícios da justiça gratuita.

As partes ficam advertidas de que não cabem Embargos de Declaração para rever fatos, provas ou a própria decisão, ou, simplesmente, para contestar o que já foi decidido (Artigo 793-B, VII, da CLT c/c 1026, § 2o, do CPC).

Publique-se.

Intimem-se as partes.

Após o trânsito em julgado, archive-se.

Nada mais.

[i] Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/secovid/pno_edicoes/1a-edicao-pno-16-12-2020.pdf/view. Acessado em abril/2022.

[ii] Notas técnicas do Ministério Público do Trabalho emitidas em razão da pandemia do CORONAVIRUS: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>

[iii] Dados de 29/04/2022 do site <https://covid19.who.int/table>

[iv] Conforme informações da 6ª edição do Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19 - PNO, datado de 15/04/2021. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/secovid/pno_edicoes/6a-edicao-pno-15-04-2021.pdf/view. Acessado em: abril/2022.

[v] Disponível em <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/campanhas/mapacontracoronavirus/documentos/manual-orientacoes-gerais-para-frigorificos-em-razao-da-pandemia-da-covid-19>. Acessado em maio /2022.

[vi] <https://revistagloborural.globo.com/Noticias/Empresas-e-Negocios/noticia/2021/03/descontrole-da-covid-19-preocupa-frigorificos-em-meio-alta-no-preco-das-carnes.html>

PRIMAVERA DO LESTE/MT, 10 de maio de 2022.

MAURO ROBERTO VAZ CURVO

Juiz(a) do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: MAURO ROBERTO VAZ CURVO - Juntado em: 10/05/2022 15:12:23 - a25624c

<https://pje.trt23.jus.br/pjekz/validacao/22050221190358800000028616373?instancia=1>

Número do processo: 0000105-10.2022.5.23.0076

Número do documento: 22050221190358800000028616373