

# 15° 2021 FEPEG

FÓRUM DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E GESTÃO

“Universidade e a transformação pela inovação tecnológica: Novas formas do fazer pedagógico.”



**AUTOR(ES):** NADJA DE VASCONCELOS PEREIRA, ANA MARIA FARIA FRANCO RIBEIRO e GABRIELA ROCHA RIBEIRO.

**ORIENTADOR(A):** LEANDRO LUCIANO SILVA RAVNJAK

## **A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DIANTE DA RECUSA À VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19**

Diante da pandemia provocada pelo Sars-CoV-2, a vacinação ganhou notoriedade por ser uma medida efetiva de contenção do vírus. No âmbito do Direito do Trabalho, surgiu a possibilidade da demissão do empregado pela recusa em receber o imunizante. Nesse contexto, o estudo acerca desta hipótese de demissão por justa se faz relevante pelo confronto entre a proteção do bem-estar da coletividade em face das crenças e liberdades individuais. Portanto, objetiva-se analisar a fundamentação para justa causa pela recusa de vacinação. A pesquisa foi realizada com método bibliográfico a partir da leitura de obras e artigos, bem como pelo exame de leis e decisões trabalhistas. Dessa forma, entende-se que essa hipótese de extinção do contrato está presente no art. 158 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ao estabelecer como ato faltoso motivador de justa causa a inobservância das instruções de segurança do empregador. Corroborando com tal entendimento, a decisão proferida pela 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região ao confirmar a demissão por justa causa da empregada que se recusou ser vacinada, negando a tese de que a obrigatoriedade seria uma ameaça à honra e à dignidade humana. Isto posto, percebe-se a relevância que o bem-estar da coletividade adquiriu em detrimento de interesses particulares que, se sobressaíssem, impossibilitariam a efetividade do dever do empregador de oferecer um ambiente seguro de trabalho, configurando a demissão como medida legítima e regular a ser adotada em *ultima ratio*.