

## Impactos na relação de emprego quando o trabalhador se recusa a tomar vacina

Nos últimos meses o Governo brasileiro vem adotando planos de operacionalização quanto a vacinação contra a COVID-19, com a finalidade de promover a imunização em massa de toda a população brasileira e de se evitar ondas crescentes da disseminação do vírus.

Obviamente, como sabemos, esse assunto não ficou tão somente sob o prisma científico e governamental, o tema chegou ao Supremo Tribunal Federal – STF para julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (658 e 657) que tratam unicamente de vacinação contra a Covid-19 e do Recurso nº 1257879 em que se discute o direito a recusa à imunização por convicções filosóficas ou religiosas.

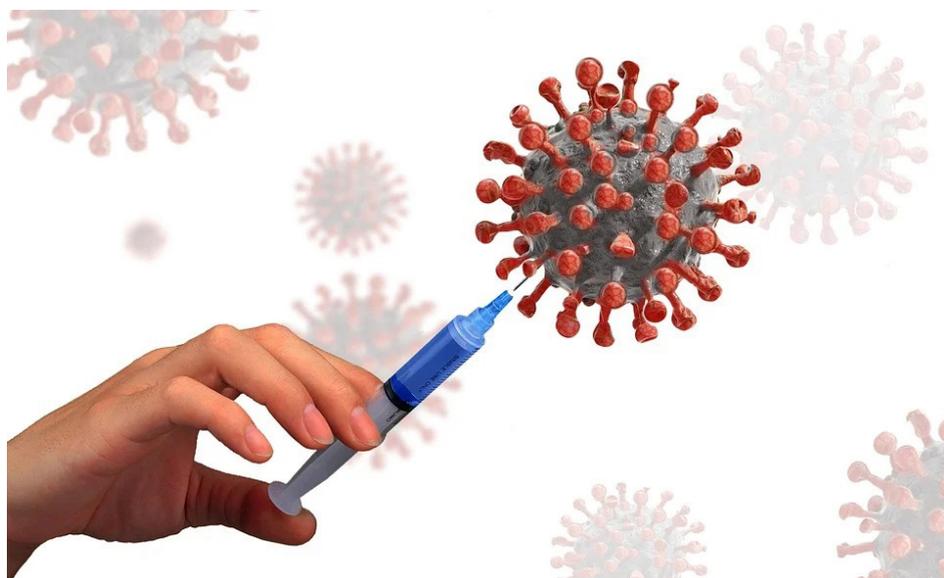
### O STF por sua vez, decidiu que:

"É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, tenha sido incluída no plano nacional de imunizações; ou tenha sua aplicação obrigatória decretada em lei; ou seja objeto de determinação da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios 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".

A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, facultada 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 tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade; e sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente.

Tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.<sup>12</sup>

Em razão destas decisões, quais os impactos na relação de emprego caso o empregado se recuse a ser vacinado?



Pois bem, recentemente o Ministério Público do Trabalho - MPT através de um estudo realizado pelo Grupo de Trabalho Nacional – Covid-19, criou um Guia Técnico trazendo diretrizes para auxílio no enfrentamento de assuntos relativos à pandemia de COVID-19 nas relações de trabalho.

O foco abordado por este Guia Técnico foi em trazer aspectos legais sobre a saúde e segurança do trabalho, classificando a vacinação como um instrumento utilizado em assegurar o direito à saúde do trabalhador em seu aspecto coletivo e social.

Com base na recente decisão do STF explicada acima, o MPT classifica a vacinação como direito-dever de empregadores e empregados em cumprimento ao Plano Nacional de Vacinação.

O que mais surpreendeu nesse Guia Técnico foi o posicionamento de que caso o empregado de forma injustificada se recuse a se vacinar, poderá o empregador realizar a sua dispensa por justa causa, como ato de indisciplina ou insubordinação.

Além disso, as orientações contidas no GT – COVID-19 é no sentido de que antes da aplicação de qualquer procedimento em face do empregado, o empregador cabe demonstrar que adotou medidas preventivas durante a pandemia, readequou o ambiente de trabalho a fim de assegurar a saúde e a segurança de toda a coletividade de empregados.

Ou seja, compete ao empregador estabelecer um planejamento de vacinação em seu Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), criar norma interna de segurança e além de propiciar aos empregados o amplo direito à informação sobre todo o processo de vacinação, inclusive as consequências jurídicas da recusa injustificada em se vacinar.

Paralelamente a isso, o Guia Técnico dispõe que em conjunto com a recusa do empregado, o empregador deverá direcioná-lo para o médico da empresa para avaliação de seu estado de saúde e verificar se existe alguma incompatibilidade com as vacinas disponíveis (por exemplo, alguma alergia ou imunodeficiência), assegurados o sigilo do ato médico e o direito à intimidade etc.

Nota-se que, tanto o Supremo Tribunal Federal o Ministério Público do Trabalho, sendo este último órgão fiscalizador do cumprimento da legislação trabalhista, sustentam a tese de que é dever de todos a adoção de meios eficazes para a imunização e dever ao cumprimento do plano nacional de operacionalização da vacinação contra a COVID-19.

Sendo que, o descumprimento as diretrizes para a erradicação da pandemia o Empregador pode adotar meios a fim de assegurar a saúde e o meio ambiente do trabalho em prol de toda a coletividade de empregados.

### Fontes:

<sup>1</sup> <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5909870>

<sup>2</sup> <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6033038>



# FIQUE ATENTO!



## A RESPONSABILIDADE DAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS NOS CASOS DE CARTÃO ROUBADO OU CLONADO

A relação entre correntista e instituição bancária é considerada uma relação de consumo e, portanto, as regras estabelecidas pelo Código de Defesa do Consumidor devem ser aplicadas.

Nesse sentido, encontramos no CDC a regra denominada como *responsabilidade objetiva* que nada mais é do que imputar ao banco uma responsabilidade de reparação, independentemente de sua culpa. É nesse cenário que as instituições bancárias são inseridas quando são responsabilizadas a reparar danos ao correntista que teve o cartão roubado ou clonado e que foi utilizado indevidamente. Situações como abertura de conta corrente por falsários, violação do sistema bancário, roubo de cofres, entre outras situações que causam prejuízos aos correntistas também geram responsabilidades ao banco.

O STJ entende que essas situações estão relacionadas com o risco da própria atividade econômica dos bancos e, por isso, não exclui o dever dos bancos de indenizar.

No entanto, o CDC prevê algumas causas que excluem a responsabilidade do fornecedor, dentre elas, a culpa exclusiva do consumidor ou de terceiros.

Aqui cabem algumas observações:

 Caberá ao banco comprovar que houve culpa exclusiva do correntista e, assim afastar sua responsabilidade de indenizar.

 O fato gerado por terceiro só exclui a responsabilidade da instituição bancária quando tal fato for inevitável e imprevisível, ou seja, o fato não deve ter relação de causalidade com a atividade exercida pelo banco.

 Para as situações de culpa concorrente do banco e do correntista, o prejuízo será partilhado, ou seja, a instituição bancária será responsável pelo dano causado, mas a culpa do correntista atenua o valor a ser pago pelo banco. Também neste caso caberá ao banco provar a concorrência de culpa.

O banco ainda será responsabilizado mesmo quando os danos forem sofridos por terceiro não correntista, por exemplo, nos casos em que falsários utilizam o nome de terceiro para abertura de conta corrente ou retirada de cartão de crédito. Apesar de não haver relação contratual estabelecida com o banco, a pessoa que sofreu o dano por falha do serviço bancário deverá ser indenizada, aplicando também nesses casos a responsabilidade objetiva.

**Juliana Vale dos Santos**

## CURIOSIDADES



### POSSO EXIGIR ENTREGA DE PRODUTO ANUNCIADO, MAS QUE ESTÁ COM FALTA EM ESTOQUE?

Na matéria de direito do consumidor, temos a presença do princípio da vinculação da oferta, previsto no art. 30 do CDC. Este princípio deve ser aplicado em casos onde claramente observamos que o fornecedor induz o consumidor ao erro ou se utiliza de artifícios de marketing para atraí-lo, logo após, se livrar de obrigações que são claras e totalmente exigíveis.

Já se deparou com a seguinte expressão: “nós tínhamos este produto, mas infelizmente acabou”? Pois bem, o consumidor tem direito ao produto anunciado, mesmo na falta em estoque. Ou seja, se o fornecedor não entregou o produto, mas ainda tiver como fazê-lo – mesmo precisando adquiri-lo de outras empresas -, o consumidor terá a possibilidade de exigir o cumprimento forçado da obrigação, conforme art. 35, inciso I, do CDC.

Por que isso é permitido? A informação presente na própria oferta é essencial à manifestação de vontade do consumidor e caracteriza proposta, fazendo parte do contrato posteriormente celebrado (a compra efetiva). Em caso de descumprimento, o consumidor pode escolher livremente e alternativamente qualquer das opções legais abaixo (art. 35, CDC):

-  exigir o cumprimento forçado da obrigação, nos termos da oferta, apresentação ou publicidade;
-  aceitar outro produto ou prestação de serviço equivalente;
-  rescindir o contrato, com direito à restituição de quantia eventualmente antecipada, monetariamente atualizada, e a perdas e danos.

Exemplos de situações que isso poderá ocorrer: quando o fornecedor se recusar a manter o preço ofertado inicialmente ou quando entregar produto diverso ao apresentado.

**MAS ATENÇÃO:** o consumidor só não poderá exigir a entrega do produto anunciado caso ele tenha deixado de ser fabricado e não exista mais no mercado. Sendo assim, no contrato de compra e venda, só será permitido ao fornecedor a possibilidade de descumprir com a sua obrigação de entregar coisa, quando o produto for absolutamente inexistente: não há estoque e não haverá mais, pois aquela espécie, marca ou modelo não é mais fabricada.

#### Fontes:

- ▶ Processo: Resp 1.872.048 - entendimento fixado pela 3ª turma do STJ ao reformar o acórdão do TJ/RS
- ▶ Código de Defesa do Consumidor



**Stephany Villalpando Gomez**

## DESCOMPLICANDO!

### OS TERMOS JURÍDICOS

A proposta do quadro **DESCOMPLICANDO** a partir desta edição é apresentar alguns conceitos de termos jurídicos citados nas matérias e propor aos leitores uma outra experiência. Nesta edição, tratamos:

▶ **Conceito de Ônus da prova:** É o encargo de trazer elementos capazes de certificar uma situação. Ou seja, tem que prová-los.

▶ **Funções do Ministério Público do Trabalho (MPT):** Tem a função de atuar na defesa do direito trabalhista sendo eles coletivos ou individuais, além de regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores.

▶ **Fornecedor Do Código do Consumidor:** Segundo o Art. 3º do CDC, o Fornecedor é considerado tanto pessoa física quanto jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira. São pessoas que desenvolvem desde a produção, montagem, criação até à distribuição e comercialização de seus produtos, para que tais sejam consumidos pela população.



**Ana Laura Costa**

## EXPEDIENTE

### DEPARTAMENTO JURÍDICO

**Juliana Vale dos Santos**  
Coordenadora jurídica

**Stephany Villalpando Gomez**  
Assistente jurídica

**Rafael Rodrigues Raetz**  
Advogado

**Ana Laura Costa**  
Estagiária de Direito

### PUBLICAÇÕES

**Bruna San Gregório**  
Coordenadora editorial

**Cintia Machado dos Santos**  
Analista editorial



CENTRO UNIVERSITÁRIO  
**SÃO CAMILO**

Accesse online:  
<https://saocamilos-sp.br/InformativoLegal>