

## RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL DA GESTANTE QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA COVID-19

### RESUMO

A pandemia do novo vírus Covid-19 originou uma crise mundial de várias facetas, sendo uma delas o enfraquecimento do mercado trabalho. Devido à rápida e progressiva contaminação do Covid-19, a necessidade do isolamento social foi urgente, o que consequentemente refletiu de forma direta em como as pessoas passariam a desenvolver seu trabalho a partir de então. Evidentemente que a pandemia e consequentemente as medidas adotadas para o seu combate - iria afetar as relações de trabalho, de várias maneiras, desde a necessidade de que as pessoas ficassem em casa para realizar o distanciamento social, até o fechamento das empresas por conta do *lockdown* imposto por governos locais. Um outro ponto, importante, foi alvo da proteção legal por parte do Poder Público em face da pandemia da Covid-19: a proteção da *empregada gestante*. Nesta perspectiva, o presente estudo tem como objetivo analisar os reflexos causados durante a pandemia do novo coronavírus (Covid-19), em especial a situação da empregada gestante que se nega a vacinar e a assinar o termo de responsabilidade, para o retorno ao trabalho presencial. O tema é atual e de relevância para seara trabalhista. A metodologia utilizada, para alcançar o objetivo proposto, foi de natureza bibliográfica, revisando artigos e doutrinas que tratam do assunto. Diante da pesquisa apresentada, concluiu-se que a vacinação contra a Covid-19 é a principal forma de contenção e proteção contra possíveis variantes do vírus, e que, o empregador poderá dispensar a gestante ou aplicar uma justa causa, a empregada gestante que se recusou a se vacinar para retornar às suas atividades laborativas, uma vez que seria desproporcional, transferir para o empregador a responsabilidade por algum dano a essa gestante e aos demais colaboradores da empresa.

**Palavra Chave:** Garantias trabalhistas. Afastamento do empregado. Covid-19. Direito das gestantes. Relação de emprego.

## INTRODUÇÃO

O Direito da mulher, em especial da gestante, é um tema que merece estudos e reflexões, tendo em vista, seu histórico de luta e reivindicações.

O presente trabalho visa analisar a situação da trabalhadora gestante, que se opõe a vacinar para o retorno presencial de suas atividades laborais. Qual providência, o empregador deverá tomar? Essa gestante pode ser penalizada?

A pesquisa se torna relevante, haja vista, que a pandemia gerou muitas inseguranças na seara trabalhista. No caso apresentado, a temática merece maior atenção uma vez que, estamos tratando de direitos fundamentais que estão de alguma forma, colidindo, quais sejam: o direito a não vacinação, resguardado pela autodeterminação individual e o direito a saúde, sobretudo coletiva, ou seja, no espaço laboral.

O presente estudo se baseará por meio de jurisprudências, artigos científicos, bem como serão utilizados posicionamentos doutrinários pertinentes ao tema. Para melhor compreensão, o artigo se sustenta na discussão dos tópicos a seguir.

### 1. EFEITOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Como é de conhecimento, a pandemia mundial, conhecida popularmente como Covid - 19, provocou danos de valor imensurável, gerando uma vasta crise, econômica, social que desencadeou em muitas mortes, desempregos e, sobretudo desigualdades.

Em março de 2020 o Decreto nº 17.304 “declarou o fechamento do comércio não essencial em toda a cidade de Belo Horizonte, e a urgência do isolamento social como ação fundamental e primordial para o enfrentamento contra a disseminação do vírus da covid-19” (BELO HORIZONTE, 2020).

Diante da situação apresentada, empresas e empregados, tiveram que se adaptar à nova realidade. Algumas leis, forma criadas, para resguardar os direitos dos trabalhadores, bem como, dar maior segurança jurídica aos empregadores, que se encontraram por muitas vezes sem recursos para continuidade em suas atividades.

### 2. BREVES APONTAMENTOS DA LEI 14.151/21: DIREITO AO AFASTAMENTO DA GESTANTE DURANTE O PERÍODO DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA

Importante destacar, que as diretrizes desta lei, encontra-se superadas pela decretação do fim do Estado de Calamidade pública em todo Brasil, o estado de emergência iniciou-se em 6 de fevereiro de 2020, foi sancionada a Lei nº 13.979, que é a Lei Nacional da Quarentena, no combate à proliferação do coronavírus e dispõe sobre as medidas para enfrentamento da epidemia da COVID-19 – doença causada pelo novo coronavírus que é conhecido pela comunidade científica de “SARS-CoV-2”. (BRASIL, 2020).

Mas afinal, porque reconhecer estado de calamidade pública? A Calamidade Pública não está expressamente prevista no texto constitucional, derivando de uma interpretação sistemática de dispositivos estaduais, municipais e da Lei complementar nº 101 de 2000, em seu art. 65, denominada lei de Responsabilidade Fiscal.

O Estado de Calamidade Pública consiste no “Reconhecimento (legal) pelo poder público de situação anormal, provocada por desastres, causando sérios danos à comunidade afetada, inclusive à incolumidade e à vida de seus integrantes” (BRASIL, 2020).

A decretação do Estado de calamidade pública foi uma das estratégias adotadas para conter o avanço do vírus, reduzir a taxa de infectados e o número de morte. Entre as medidas adotadas tivemos o *lockdown*, tinha a finalidade de limitar a movimentação das pessoas e do comércio estando autorizado o funcionamento somente dos serviços considerados essenciais. Outra medida também, foi a criação de leis que garantiam o afastamento social, dentre ela a Lei 14.151/21 que trata do afastamento da gestante, lei utilizada como base para nossa pesquisa (BRASIL, 2021).

Contudo, para melhor compreensão da pesquisa, necessário se faz trazer alguns apontamentos da Lei 14.151/21, que dispunha sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da Covid-19 (Brasil, 2021).

O Congresso Nacional decretou e sancionou essa lei a fim de resguardar o direito da gestante de permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, estando à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, sem prejuízo na sua remuneração (BRASIL, 2021).

De acordo com o Ministério da Saúde gestante e puérperas devem ser consideradas grupo de risco para Covid-19 até o 14º pós-parto. Nesse contexto, é importante considerar que mulheres gestantes infectadas com o vírus SARS-Cov-2 apresentam chance maior de ter pré-eclâmpsia, infecções graves, admissão em Unidade de Terapia Intensiva, mortalidade materna, parto prematuro, maior índice de morbidade neonatal e pré-natal grave, entre outras comorbidades (BRASIL, 2021).

Embora, a proteção à maternidade (gestante e nascituro) seja um tema de relevante importância social, especialmente em um cenário de pandemia, a lei não tratou especificamente da situação pela qual a atividade exercida pela gestante, não seria compatível com o trabalho em domicílio. Isto é, no caso de trabalhos que só podem ser feitos presencialmente.

Diante desta lacuna legislativa, e por falta de previsão de um custeio pela Previdência Social, foi transferido para o empregador o ônus de arcar com os custos do afastamento da gestante. Deste modo, muitas foram os debates jurídicos em relação da transferência desta responsabilidade ao empregador.

### **3. RETORNO DA GESTANTE NAS ATIVIDADES PRESENCIAIS**

Antes de ser decretado o fim do Estado de Calamidade Pública, em razão da pandemia da Covid 19, o presidente da República, sancionou a Lei 14.311/ 22, estabelecendo o retorno presencial das atividades presenciais, para as gestantes que tomaram todas as vacinas. Mesmo a lei estando superada, os seus reflexos, podem gerar bastante dúvidas e inseguranças no seio trabalhista.

O artigo, objetiva fazer um recorte, no que tange ao retorno das empregadas gestantes vacinadas ao trabalho presencial, e as possíveis consequências para a gestante que se opõe a vacinação.

As hipóteses de retorno estavam previstas na lei sancionada, dentre elas, completa imunização, e a obrigatoriedade da gestante em assinar o termo de responsabilidade e de livre consentimento para o exercício do trabalho presencial, caso se negue a vacinar, bem como se comprometendo a cumprir as medidas preventivas adotadas pelo empregador (BRASIL, 2022).

Tal reflexão é de suma importância, uma vez que o empregador poderá ser acionado, via judicial, caso algum colaborador sofra algum dano à saúde em virtude da Covid-19 no ambiente laboral, uma vez, que a presença de pessoas não vacinadas, colocam em risco a saúde e o bem estar de toda coletividade.

### **3.1 Mas afinal, é necessário o afastamento das gestantes?**

Para responder essa pergunta é necessário avaliar duas informações importantes, média de casos, morte e recuperados x número de vacinados no país.

Por conseguinte, o painel Coronavírus (Covid-19) disponibiliza informações atualizadas diariamente pelo Sistema Único de Saúde (SUS), através da plataforma da Instituição. O painel traz informações acerca dos casos confirmados, casos recuperados e mortes em todo o Brasil. Com base nos dados coletados em 11/04/22, a média de casos eram de 30.161.205, o número de óbitos eram de 661.327, e os casos de recuperados somavam 29.076.974 (BRASIL,2022).

É importante ressaltar que as mulheres grávidas ficam mais suscetíveis aos patógenos respiratórios graves em função das alterações imunológicas e fisiológicas em função da gravidez, e, portanto, fazem parte do grupo de risco (manual de recomendações para a assistência à gestante e puérpera frente à pandemia de covid-19). Dentre os óbitos provenientes da doença, chama-se a atenção para as gestantes.

Conforme, dados levantados pelo Observatório Obstétrico Brasileiro covid-19, as grávidas mortas por coronavírus em 2021 já é maior que o total registrado em 2020 (brasil, 2022). Com base nas informações acima, vemos que é necessário uma atenção especial as gestantes tendo em vista as alterações imunológicas, se tomado os cuidados necessários as gestantes não ficarão suscetíveis ao vírus e nem a transmissão.

## **4. DAS GARANTIAS E DIREITOS DA GESTANTE NO AMBIENTE LABORAL**

As mulheres conquistaram espaço na sociedade, ganhando visibilidade e reconhecimento. No mercado de trabalho, por exemplo, a trajetória da mulher é marcada por transformações culturais e históricas.

No ponto de vista legal, as Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943, trouxe normas de proteção à mulher no ambiente de trabalho, e a Constituição Federal de 1988, garantiu às mulheres condições de igualdade com os homens na família e no trabalho.

(BRASIL, 1943).

Esse princípio de igualdade prevista na Carta Magna busca eliminar a posição de submissão imposta socialmente.

Mesmo as mulheres alcançando patamares mais altos no mercado de trabalho, ainda se percebem, a existência de desigualdades entre os dois gêneros, sendo uma delas a maternidade (IBGE, 2018).

Como é sabido, a Constituição Federal, prevê a proteção à maternidade como direito fundamental e assegura a mulheres gestante direitos que devem ser protegidos e resguardados, conforme alínea "b" do Inciso II do Artigo 10 Das Atos das Disposições Constitucionais Transitórias "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto". (BRASIL, 1990). Vale ressaltar, que a consolidação das leis trabalhistas. (CLT), também assegura direitos as empregadas gestantes.

A Lei Maior consagrou a estabilidade da gestante no ADCT, art. 10, II, "b", estipulando que a empregada tem garantido o emprego desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto (BRASIL, 1990).

Em conformidade com a jurisprudência, tal garantia é objetiva, desde a confirmação da gestação, isto é, desde a concepção, independentemente da ciência do fato pelo empregador e até mesmo pela própria trabalhadora. É irrelevante, ademais, a data de realização do exame laboratorial acerca da gravidez, já que se entende por confirmação a específica concepção, ou seja, a circunstância objetiva que confirma a gravidez (DELGADO, 2018, p. 667).

É muito importante destacar o art. 391- A CLT, inspirado em reiteradas decisões do Tribunal Superior Eleitoral - TST, que se baseavam na OJ 82 SDI-1, passou a consagrar o direito à estabilidade da gestante quando a gravidez ocorrer durante o aviso prévio, mesmo que indenizado (BRASIL, 1946).

Diante do exposto, percebe-se que a legislação brasileira, protege a gestante e o nascituro, proibindo despedidas arbitrárias, permitindo, maior segurança jurídica e resguardando direitos constitucionalmente previstos.

#### **4.1 O direito fundamental de autonomia individual x direito à saúde**

A constituição Federal de 1988 assegura o direito fundamental da autonomia individual, e o direito à saúde.

A saúde consta na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, no artigo XXV, que define que todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe e a sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis (BRASIL, 1948).

No contexto brasileiro, o direito à saúde foi uma conquista do movimento da Reforma Sanitária, refletindo na criação do Sistema Único de Saúde (SUS) pela Constituição Federal de 1988 no qual o artigo 196 dispõe que: "A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação" (BRASIL, 1988).

Sabemos que o direito à saúde é um direito personalíssimo, e o direito coletivo a saúde é também previsto na Constituição (BRASIL, 1988).

Nesta perspectiva, tais direitos passam a colidir, pois, o indivíduo tem o direito em se recusar a vacinar, haja vista, que o Código Civil, mais precisamente em seu artigo 15, prevê que ninguém será constrangido ou submetido a tratamento médico ou intervenção cirúrgica contra sua vontade (BRASIL, 2002). Lado outro, o direito a saúde coletivo, preleciona o acesso à convivência de um ambiente saudável e protegido.

A autonomia do sujeito, também conhecido como direito personalíssimo, consiste, justamente, em agir conforme as leis criadas por sua vontade, atingidas através do emprego da razão, sem a interferência de elementos externos que podem ser observados nos princípios da dignidade da pessoa humana e a inviolabilidade do direito à liberdade, aliadas à possibilidade de disposição corporal, elencadas, respectivamente, nos Arts. 1º, III, 5º, caput e 199, §4º, todos da Constituição, e servem de fundamento para que se sustente a existência de um direito individual ao próprio corpo e a um direito a sua disposição (BRASIL, 1988).

Para Moraes (2011), o termo autonomia confere a ideia de autogoverno, autodeterminação para tomar decisões acerca da vida, da saúde, da integridade física e psíquica. Em síntese, a autonomia, seria o indivíduo, ter o direito de decidir sobre o que fazer sobre o seu próprio corpo. Sobre a Autodeterminação individual, leia-se autonomia individual e o Liberalismo Igualitário, Barroso (2020) afirma que:

O liberalismo Igualitário no plano político, ele mantém o papel central da liberdade, valorizando a autonomia individual, a autodeterminação das pessoas e sua capacidade de fazer escolhas existenciais e morais. Entre essas liberdades, ditas básicas ou fundamentais, incluem-se os direitos políticos, as liberdades de expressão, de reunião, de consciência, o direito à propriedade individual. [...] A dignidade como autonomia envolve a capacidade de autodeterminação do indivíduo, de decidir os rumos da própria vida e de desenvolver livremente a sua personalidade. Significa o poder de fazer valorações morais e escolhas existenciais sem imposições externas indevidas. Decisões sobre religião, vida afetiva, trabalho e outras opções personalíssimas não podem ser subtraídas do indivíduo sem violar sua dignidade. (BARROSO, 2020, p. 111).

Em contrapartida, o direito a proteção coletiva, também ganha destaque, uma vez que o princípio do interesse público sobre o privado, é um dos pilares da nossa Constituição. Neste sentido:

A proteção coletiva, como interesse social, está ligada ao utilitarismo, pois tende a ser mais importante do que a própria imunidade individual, ou seja, quanto mais indivíduos forem vacinados, maior será a imunidade coletiva e, conseqüentemente, a proteção coletiva (LESSA; SCHRAMM, 2015, p. 117).

Corroborando com este entendimento, Cardin e Nery (2019) tratam que a proteção coletiva está intimamente ligada à vacinação individual, pois, quanto maior a cobertura vacinal, maior é a proteção coletiva para aquela determinada doença imunoprevenível. Seguindo este mesmo raciocínio, Moura *et al.* (2018), lecionam que a hesitação vacinal favorece o aparecimento de epidemias, o ressurgimento de doenças que já estavam controladas e até mesmo, o aumento de morte pelas doenças imunopreveníveis.

Diante do exposto, percebe-se que a recusa em se vacinar, reforça o aparecimento de novas doenças e conseqüentemente o aumento exponencial de óbitos.

## **5. AS ORIENTAÇÕES LEGAIS SOBRE A VACINAÇÃO DAS GESTANTES**

A Lei 14.311 de março de 2022, viabilizou a adequação da empregada gestante em realizar trabalho remoto diferente daquele que era feito na empresa, e assegurou o retorno das gestantes ao trabalho presencial caso tenha sido completamente imunizada, de acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL,2022).

O parágrafo 7º, de referida Lei determina que: “O exercício da opção a que se refere o inciso III do § 3º deste artigo é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, e não poderá ser imposta à gestante que fizer a escolha pela não vacinação qualquer restrição de direitos em razão dela”. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6586 7, que trata unicamente de vacinação contra a Covid-19, prevê:

Vacinação compulsória não significa vacinação forçada, a gestante tem o direito de não se vacinar, porém deverá levar em conta que possuem medidas e restrições, como por exemplo, a frequência em determinados locais, que exigem o certificado nacional de vacinação, onde consta o registro de vacinas, comprovando sua situação vacinal (BRASIL, 2020).

Vale ressaltar, que compete ao Ministério da Saúde evidenciar que a vacinação não causa nenhum tipo de anomalias ao feto e ou quaisquer problemas de saúde a gestante. Essas informações, devem ser eficazes, respeitando a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas.

Como já levantado, o direito a autonomia sobre seu próprio corpo, é um direito personalíssimo, bem como o direito a saúde coletiva, também, ambos protegidos pela nossa Carta Magna.

Sabemos que a Constituição e a CLT, protegem a gestante de dispensas arbitrárias.

Contudo, a estabilidade dada a empregada gestante, não pode ser interpretada como absoluta.

## **6. RESPONSABILIZAÇÃO LEGAL A RESPEITO DA NEGAÇÃO DA GESTANTE EM SE VACINAR**

Antes de concentrarmos no mérito da questão, se faz necessário abrirmos um parêntese para o instituto da justa causa trabalhista, com o objetivo de se entender melhor esta hipótese.

Pois bem, de acordo com o Art. 482 CLT, a dispensa por justa causa pelo empregador, consiste quase que exclusivamente por conta do empregado, mediante a gravidade de sua conduta na seara laboral, bem como a não submissão as exigências internas de cada setor laborativo (causa e efeito), cumulado com o esgotamento de todas as possibilidades punitivas do empregador, quais sejam, advertências e suspensões (BRASIL, 1943). E,

por isso, tais demissões precisam ser bem fundamentadas pelo empregador, a empresa precisa comprovar a ocorrência de uma falta grave cometido pelo empregado entre aquelas elencadas no artigo 482 da CLT, que disciplina o instituto da demissão por justa causa, pois entende-se que o preponente, determinadas vezes, age com rigor excessivo contra o preposto, a demissão por justa causa, embora expressamente prevista na CLT, impõe ao empregador aplicá-la com moderação, utilizando-se desta modalidade de rescisão de contrato de trabalho somente em casos realmente necessários.

O ordenamento, por sua vez, traz um rol exemplificativo das possibilidades para esse modal de rescisão contratual, como por exemplo, a improbidade e o mal procedimento, que estão presentes no artigo 482 incisos "a" e "b" da CLT. (BRASIL, 1943). Vale ressaltar, que alínea "b" do Inciso II do ADCT, 10 da Constituição Federal de 1988, prevê a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ou seja, nada impede de uma gestante, ser dispensada por justa causa, tendo em vista que descumpriu normas internas. Todavia a dispensa por justa causa de um empregado, nunca é tranquila, pois atenta diretamente contra a condição social e financeira do demitido, bem como o seu sentimento próprio de justiça, haja vista, que ao ser enquadrado nesta modalidade de dispensa, o mesmo perde todo o amparo indenizatório a que tinha direito, e isso certamente levará a um passivo trabalhista.

Mas e quanto à recusa da gestante em se vacinar, pode desencadear uma justa causa? A jurisprudência vem se formando sobre a possibilidade de dispensa por justa causa de quem recusa injustificadamente se vacinar, O juízo da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo, manteve a justa causa de auxiliar de limpeza que optou por não tomar a vacina contra a Covid-19 (Fonte: TRT da 2ª Região - SP).

A trabalhadora prestava serviços na garagem de uma empresa de ônibus, e para a empregadora, a dispensa foi regularmente aplicada, por mau procedimento (alínea b do artigo 482 da CLT), já que mesmo tendo sido advertida formalmente, não apresentou o comprovante de vacinação contra a doença. Já a defesa da trabalhadora, negou que tenha havido advertência e que a mulher havia entregado um atestado médico não sendo indicada a vacina. Os argumentos não foram aceitos na decisão, e de acordo com a juíza "Ocorre que a reclamante não se vacinou simplesmente porque não quis, preferindo arcar com as consequências da dispensa motivada, da qual já estava ciente de antemão". "Além disso, o atestado, com datade 5 de agosto de 2021, tinha prazo de 14 dias, valendo apenas enquanto ela estivesse com sintomas de gripe". A trabalhadora não é gestante, mas já vemos um entendimento acerca da dispensa por justa causa pelo motivo injustificado de não se vacinar.

Não se pode esquecer, que o empregador é responsável por garantir e proporcionar um meio ambiente de trabalho saudável.

Em outubro de 2020, foi julgada a ADI n. 6586, ajuizada pelo Partido Democrático Trabalhista - PDT, que buscava a interpretação conforme a Constituição do art. 3º, III, d, da Lei 13.979/20.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL STF - AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE: ADI 6586 DF 0106444-70.2020.1.00.0000 AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA CONTRA A COVID-19 PREVISTA NA LEI 13.979/2020. PRETENSÃO DE ALCANÇAR A IMUNIDADE DE REBANHO. PROTEÇÃO DA COLETIVIDADE, EM ESPECIAL DOS MAIS VULNERÁVEIS. DIREITO SOCIAL À SAÚDE.

PROIBIÇÃO DE VACINAÇÃO FORÇADA. EXIGÊNCIA DE PRÉVIO CONSENTIMENTO INFORMADO DO USUÁRIO. INTANGIBILIDADE DO CORPO HUMANO. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. INVIOABILIDADE DO DIREITO À VIDA, LIBERDADE, SEGURANÇA, PROPRIEDADE, INTIMIDADE E VIDA PRIVADA. VEDAÇÃO DA TORTURA E DO TRATAMENTO DESUMANO OU DEGRADANTE. COMPULSORIEDADE DA IMUNIZAÇÃO A SER ALÇANÇADA MEDIANTE RESTRIÇÕES INDIRETAS. NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DE EVIDÊNCIAS CIENTÍFICAS E ANÁLISES DE INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS. EXIGÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA SEGURANÇA E EFICÁCIA DAS VACINAS. LIMITES À OBRIGATORIEDADE DA IMUNIZAÇÃO CONSISTENTES NA ESTRITA OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS. COMPETÊNCIA COMUM DA UNIÃO, ESTADOS, DISTRITO FEDERAL E MUNICÍPIOS PARA CUIDAR DA SAÚDE E ASSISTÊNCIA PÚBLICA. ADIS CONHECIDAS E JULGADAS PARCIALMENTE PROCEDENTES.

Diante desse julgamento, o STF entendeu que as vontades individuais não devem prevalecer sobre o direito coletivo. Que a obrigatoriedade não pode se tornar invasiva, mas, podendo, contudo, que sejam implementadas por meio de medidas indiretamente restritivas.

O Estado deve garantir ações que protegem as demais pessoas que optaram pela vacinação, não devendo aquelas não vacinadas expor as demais por conta da sua vontade. A não vacinação coloca o empregador em uma situação complicada, colocando em risco a saúde dos demais empregados em virtude de um só, em razão disto, a gestante deve ter consciência de que o empregador poderá afastá-la das suas funções, caso haja possibilidade e em casos que o empregador não possa realocar a empregada em outra função, poderá ser feita a demissão da empregada tendo em vista que não há a prestação de serviço, não ensejando a dispensa como arbitrária e ilegal.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo, teve como objetivo, analisar a situação da empregada gestante que se nega a vacinar para o retorno ao trabalho presencial.

O problema versou, sobre o argumento, previsto na lei que regulamentou o retorno das gestantes as atividades presenciais, prevalecendo a expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, e não podendo impor à gestante que fizer a escolha pela não vacinação qualquer restrição de direitos em razão dela.

Diante do exposto, e dos argumentos apresentados, conclui-se que embora o direito a autonomia individual, seja garantido constitucionalmente, o direito coletivo à saúde, prevalecerá.

Com o fim da calamidade pública, foi autorizado expressamente o retorno das gestantes ao posto de trabalho, e portanto, é direito e dever do empregador, tomar medidas necessárias, para garantir um ambiente laboral saudável para os demais colaboradores. Diante do exposto, a recusa em se vacinar pela gestante, poderá, acarretar sua dispensa, e em casos mais extremos, à aplicação de uma justa causa.

A gestante que exerce o seu direito de autonomia, ou seja, de não vacinar, deverá,

assumir os riscos desta sua decisão pessoal, pois, não seria justo transferir para o empregador a responsabilidade de colocar em risco, a saúde da gestante e dos demais colaboradores, por ato unilateral de um empregado.

## REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**– 9. ed.– São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 111.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. **Decreto nº 17.304, de 18 de março de 2020.** Determina a suspensão temporária dos Alvarás de Localização e Funcionamento e autorizações emitidos para realização de atividades com potencial de aglomeração de pessoas para enfrentamento da Situação de Emergência Pública causada pelo agente Coronavírus – Covid-19. Disponível em: <http://portal6.pbh.gov.br/dom/iniciaEdicao.do?method=DetalheArtigo&pk=1227069#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2017.304%2C%20DE%2018,Art. Acesso em 20 maio de 2022.>

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Consolidação das Leis Trabalhistas 1943.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 20 maio de 2022.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 20 maio de 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988).** Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 20 maio de 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Normas Legais 1990.** Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/lei8036.htm>. Acesso em 20 maio de 2022.

BRASIL. Código Civil **Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. At. 15.** Dispõe que ninguém pode ser constrangido a submeter-se, com risco de vida, a tratamento médico ou a intervenção cirúrgica. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071impressao.htm). Acesso em 20 de maio de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020.** Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus 2019-nCoV). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 01, 02 de fev. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/>

/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388. Acesso em 20 maio de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Primária à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. **Manual de recomendações para a assistência à gestante e puérpera frente à pandemia de Covid-19**. Disponível em: [recurso eletrônico] / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção Primária à Saúde, Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. – 2. ed. – Brasília : Ministério da Saúde, 2021. Acesso em 20 maio de 2022.

BRASIL. Imprensa Nacional. **Lei 14.151 de 12 de maio de 2021**. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.151-de-12-de-maio-de-2021-319573910>. Acesso em 20 maio de 2022.

BRASIL. Imprensa Nacional. **Lei 14.311 de 09 de março de 2022**. Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.311-de-9-de-marco-de-2022-384725072>. Acesso em 20 maio de 2022.

BRASIL. Imprensa Nacional. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: Acesso em 20 maio de 2022.

BRASIL. Painel Coronavírus 2022. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 25 de maio de 2022.

CARDIN, Valéria Silva Galdino.; NERY, Laís Moraes Gil. Hesitação vacinal: direito constitucional à autonomia individual ou um atentado à proteção coletiva? **Prisma Jurídico**, vol. 18, núm. 2, pp.224-240, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 16. ed. rev. e ampl. São Paulo : LTr, 2017. Disponível em: <https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/16968/1068-Curso-de-Direito-do-Trabalho-2017-MauricioGodinho-Delgado.pdf>. Acesso em: 20 maio de 2022.

LESSA, Sérgio de Castro.; SCHRAMM, Fermin Roland. Proteção individual versus proteção coletiva: análise bioética do programa nacional de vacinação infantil em massa. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.20, n.1, p.115-124, jan.2015.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação**

**Constitucional.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MOURA, Ana Débora Assis et al. As Estratégias e resultados da vacinação no enfrentamento da epidemia de sarampo no estado do Ceará, 2013-2015.

**Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, v. 27, n. 1, p. 01-08, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbsmi/v10s2/10.pdf>. Acesso em: 25 de maio. 2022.

