



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Recurso de Revista com Agravo 0100133-02.2022.5.01.0010

Relator: BRENO MEDEIROS

Tramitação Preferencial

- Idoso
- Pagamento de Salário

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/06/2025

Valor da causa: R\$ 470.674,54

Partes:

AGRAVANTE: GOL LINHAS AEREAS S.A.

ADVOGADO: OSMAR MENDES PAIXAO CORTES

ADVOGADO: CARLOS JOSE ELIAS JUNIOR

ADVOGADO: SAULO LEAL FINI LADVOCAT

ADVOGADO: RODRIGO ANTONIO FREITAS FARIAS DE SOUZA

AGRAVADO: ---

ADVOGADO: CELENA BRAGANCA PINHEIRO

ADVOGADO: IRENE MAHTUK FREITAS MEDEIROS BORGES

RECORRENTE: GOL LINHAS AEREAS S.A.

ADVOGADO: RODRIGO ANTONIO FREITAS FARIAS DE SOUZA ADVOGADO:

SAULO LEAL FINI LADVOCAT

ADVOGADO: CARLOS

JOSE ELIAS JUNIOR ADVOGADO: OSMAR MENDES PAIXAO CORTES

RECORRIDO: ---ADVOGADO: IRENE MAHTUK FREITAS MEDEIROS

BORGES PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: CELENA BRAGANCA

PINHEIRO



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RRAg - 0100133-02.2022.5.01.0010

A C Ó R D Ã O 5ª
Turma
GMBM/ELS/GRL

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO. DESCUMPRIMENTO DA EXIGÊNCIA CONTIDA NO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, dispõe ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento, "*indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista*". Na presente hipótese, a parte recorrente não observou o requisito contido no dispositivo. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. **Agravo não provido. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. RECUSA DE VACINAÇÃO. PANDEMIA. COVID-19. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. **Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. RECUSA DE VACINAÇÃO. PANDEMIA. COVID-19. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Em razão do reconhecimento da transcendência da matéria, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 482, "h", da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. RECUSA DE**

VACINAÇÃO. PANDEMIA. COVID-19. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Discute-se se a recusa em receber a vacina contra a COVID-19 configura ato de insubordinação apto a justificar a aplicação da penalidade de dispensa por justa causa. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 6586 e do ARE 1267879 (Tema 1.103), firmou entendimento no sentido de que é constitucional a obrigatoriedade da vacinação, desde que não implique aplicação forçada do imunizante, devendo a tutela da saúde pública e do interesse coletivo prevalecer sobre pretensões estritamente individuais. A jurisprudência desta Corte, por sua vez, possui o entendimento de que a recusa do trabalhador em se vacinar, sem apresentar motivo justificado, configura ato de indisciplina ou de insubordinação, nos termos da alínea "h" do artigo 482 da CLT. Precedentes. Na hipótese, o e. TRT afastou a justa causa aplicada, calcada nas alíneas "b" e "h" do art. 482 da CLT, e condenou a reclamada ao pagamento das parcelas decorrentes da dispensa imotivada, ao fundamento de que, no caso, "*o autor comprovou que a sua recusa à vacinação era justificada, conforme o atestado de fl. 92*", bem como que "*a reclamada recusou o atestado médico apresentado pelo autor em razão de uma convicção própria de que se trataria de documento falso, considerando-se os antecedentes do médico que o assinou*". Assentou que "*esses antecedentes,*

*porém, não foram confirmados (negacionismo, charlatanismo), já que não houve cassação da habilitação do profissional junto ao CRM”, acrescentando, ainda, que “a perícia realizada nestes autos não comprovou a falsidade ideológica do documento, pois, de fato, o autor poderia ter adquirido a condição nele relatada supervenientemente”. Nesse contexto, concluiu que “seja por um (inexistência de lei que imponha vacinação obrigatória) ou por outro (justificativa para a recusa à vacinação) motivo, não há como ser mantida a dispensa por justa causa.”. Diante de tal quadro fático, insuscetível de reexame à luz da Súmula nº 126 desta Corte, no sentido de que a recusa do empregado à imunização contra a COVID-19 decorreu de motivo justificado, não se evidencia falta grave apta a ensejar a ruptura contratual na modalidade mais gravosa, impondo-se, assim, a manutenção do acórdão regional que declarou a nulidade da dispensa por justa causa. **Recurso de revista não conhecido.***

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista com Agravo** nº TST-RRAg - **0100133-02.2022.5.01.0010**, em que é AGRAVANTE **GOL LINHAS AEREAS S.A.** e é AGRAVADO ---, é RECORRENTE **GOL LINHAS AEREAS S.A.** e é RECORRIDO ----.

Trata-se de agravo interposto contra decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento.

Na minuta de agravo, a parte defende a incorreção da r. decisão agravada. É o relatório.

VOTO

1 - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, **conheço** do agravo.

2 – MÉRITO

A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que negou seguimento a recurso de revista. Examino.

O recurso de revista que se pretende destrancar foi interposto em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, havendo a necessidade de se evidenciar a transcendência das matérias nele veiculadas, na forma do referido dispositivo e dos arts. 246 e seguintes do RITST.

Constato, no entanto, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame das questões veiculadas na revista e, por consectário lógico, a evidenciar a ausência de transcendência do recurso.

Com efeito, a decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNECOS Tempestivo o recurso.

Regular a representação processual (Id.).

Satisfeito o preparo (Id. bc2f9d4 e 5304894). PRESSUPOSTOS

INTRÍNECOS

Rescisão do Contrato de Trabalho / **Justa Causa/Falta Grave.**

Alegação(ões):

- violação do(s) artigo 5º, inciso II; artigo 5º, inciso LV; artigo 7º, inciso XXII; artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal.
- violação d(a,o)(s) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 157; artigo 482, alínea'b'; artigo 818; Código de Processo Civil, artigo 926.
- divergência jurisprudencial.

Ante as considerações feitas pela Turma, a decisão recorrida não atenta contra a literalidade dos dispositivos apontados, cumprindo registrar que é possível verificar que o v. acórdão impugnado está fundamentado nas provas produzidas nos autos. Deste modo, para dissentir do entendimento adotado pelo Regional, seria imprescindível o reexame dos fatos e do material probatório constante dos autos, o que encontra óbice inarredável na **Súmula 126 do TST**.

De toda sorte, cumpre salientar que, nos termos em que prolatada a decisão, não se observa vulneração às regras ordinárias de distribuição do ônus probatório, pelo que incólume a literalidade do dispositivo aplicável à espécie.

No que tange ao dissenso jurisprudencial alegado, são inservíveis os arestos colacionados por não adequados ao entendimento consagrado na Súmula 337 do TST, quando deixam de citar a fonte oficial de publicação ou o repositório autorizado do qual foram extraídos.

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Partes e Procuradores / Assistência Judiciária Gratuita.

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Partes e Procuradores / Sucumbência / Honorários Advocatícios.

Quanto aos temas, verifica-se a ausência de prequestionamento, o que atrai a aplicação da **Súmula 297 do TST**. Nesse aspecto, portanto, inviável o pretendido processamento.

CONCLUSÃO

NEGO seguimento ao recurso de revista.

Examinando as matérias em discussão, em especial aquelas devolvidas no agravo de instrumento (art. 254 do RITST), observa-se que as alegações nele contidas não logram êxito em infirmar os obstáculos processuais invocados na decisão que não admitiu o recurso de revista.

Dessa forma, subsistindo os óbices processuais invocados pelo primeiro juízo de admissibilidade, os quais adoto como parte integrante desta decisão, inviável se torna o exame da matéria de fundo veiculada no recurso de revista.

Pois bem.

O critério de transcendência é verificado considerando a questão jurídica posta no recurso de revista, de maneira que tal análise somente se dá por esta Corte superior se caracterizada uma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Assim, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades.

Isso porque não se justificaria a intervenção desta Corte superior a fim de examinar feito no qual não se estaria: a) prevenindo desrespeito à sua jurisprudência consolidada (transcendência política); b) fixando tese sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista (transcendência jurídica); c) revendo valor excessivo de condenação, apto a ensejar o comprometimento da higidez financeira da empresa demandada ou de determinada categoria profissional (transcendência econômica); d) acolhendo pretensão recursal obreira que diga respeito a direito social assegurado na Constituição Federal, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo nela contido (transcendência social).

Nesse sentido já se posicionou a maioria das Turmas deste TST: Ag-RR - 100377.2015.5.05.0461, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 07/11/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; AIRR - 1270-20.2015.5.09.0661, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 07/11/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; ARR - 36-94.2017.5.08.0132, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 24/10/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018; RR - 1120004.2016.5.18.0103, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 12/12/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018; AIRR - 49903.2017.5.11.0019, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/04/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/04/2019).

Logo, diante do óbice processual já mencionado, não reputo verificada nenhuma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Ante o exposto, com fulcro no art. 118, X, do Regimento Interno desta Corte, nego seguimento ao agravo de instrumento.

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO. DESCUMPRIMENTO DA EXIGÊNCIA CONTIDA NO ART. 896, § 1º, DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.

No recurso de revista, a parte indicou ofensa aos arts. 5º, II, XXXVI, LXXIV, LXXV, da Constituição Federal, 98, 99, § 2º, do CPC, 790, §§ 3º e 4º, 791, 791-A, § 4º, da CLT, 14, § 2º, da Lei nº 5.584/1970, bem como divergência jurisprudencial.

Argumentou que *“concessão do benefício da justiça gratuita está condicionada à apresentação de prova cabal de hipossuficiência econômica, a mera declaração de hipossuficiência não supre a exigência do art. 790, § 4º, da CLT. Ato contínuo, o inciso LXXIV do artigo 5º da Constituição Federal garante a prestação de “assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”, não sendo comprovado no caso em comento.”*

Também aduziu que *“existe previsão legal expressa de pagamento dos honorários de sucumbência, que não vai contra o dispositivo constitucional nem onera o beneficiário da Justiça Gratuita”, de modo que “se impõe a necessidade de reforma da r. sentença, para que seja declarada a constitucionalidade e aplicabilidade ao caso concreto do artigo 791-A, §4º, da CLT, em especial o trecho que determinada a condição para a suspensão do pagamento de honorários sucumbenciais”*.

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Não merece reforma a decisão agravada.

A SBDI-1 desta Corte, interpretando o alcance da previsão contida no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, firmou-se no sentido de ser imprescindível a transcrição textual do fragmento específico da decisão regional que consubstancie o prequestionamento da matéria contida nas razões recursais, do qual seja possível extrair todos os fundamentos de fato e de direito contidos na decisão recorrida (EED-RR- 60300-98.2013.5.21.0021, DEJT 25/05/2018), assentando, também, não ser admissível *“a mera indicação das páginas correspondentes, paráfrase, sinopse, transcrição integral do acórdão recorrido, do relatório, da ementa ou apenas da parte dispositiva”* (TST-E-ED-RR-242-79.2013.5.04.0611, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, DEJT 25/5/2018).

Na presente hipótese, a parte recorrente não observou o requisito contido no dispositivo, uma vez que não indica, nas razões de revista, o trecho que entende consubstanciar o prequestionamento das questões veiculadas.

A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades.

Nesse sentido já se posicionou a maioria das Turmas deste TST: Ag-RR - 100377.2015.5.05.0461, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 07/11/2018, **5ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; AIRR - 1270-20.2015.5.09.0661, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 07/11/2018, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; ARR - 36-94.2017.5.08.0132, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 24/10/2018, **4ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018; RR - 11200-04.2016.5.18.0103, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 12/12/2018, **1ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018; AIRR - 499-03.2017.5.11.0019, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/04/2019, **8ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 29/04/2019).

Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. RECUSA DE VACINAÇÃO. PANDEMIA. COVID-19. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

No recurso de revista, a parte indicou ofensa aos arts. 7º, XXII, da Constituição Federal, 157, caput, 482, “b” e “h”, da CLT, bem como divergência jurisprudencial.

Argumentou que *“é incontroverso o autor não tinha nenhum problema de saúde que o impedisse de tomar a vacina, apenas um laudo médico apontando, sem qualquer estudo científico, que a vacina poderia causar problemas vasculares.”*

Nesse sentido, pontuou que *“a recusa do Autor caracteriza INDISCIPLINA, uma vez que recebeu ordem direta do empregador sobre a obrigatoriedade de comprovar que recebeu as duas doses da vacina contra a COVID-19, com fulcro no art. 482, ‘h’, da CLT.”*

Alegou que o obreiro *“tinha conhecimento que a recusa à vacina contra a covid – 19 sem contraindicação medica poderia ocasionar a demissão por justa causa, logo, não há falar na ilegalidade da aplicação da justa causa aplicada ao Recorrido.”*

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Examino.

O e. TRT assim consignou quanto ao tema:

DA JUSTA CAUSA

Aduz o autor na petição inicial que foi contratado pela ré em 03/09/2007, para exercer a função de Comissário de Bordo, sendo dispensado por justa causa em 17/11/2021, sob a alegação de mau procedimento ou incontinência de conduta; que, contudo, o aviso de justa causa não indica a descrição do motivo preciso da demissão, o que viola a cláusula 3.1.6 da CCT da categoria, como também na cláusula 9ª, parágrafo único, do ACT firmado em 2020; que a ré alegou verbalmente que sua demissão decorreu de sua recusa em se vacinar contra a Covid-19; que, contudo, tanto vacinados quanto não vacinados transmitem e podem contrair o vírus, sendo, portanto, evidente que vacinar-se, ainda que possa diminuir riscos maiores, não afeta terceiros, mas apenas o próprio cidadão; que a dispensa por justa causa, como forma de punição durante a Pandemia, caracteriza medida invasiva, aflitiva ou coativa, o que é vedado pela jurisprudência do E. STF; que a vacinação é uma forma de tratamento médico por imunização, já estando comprovada a longa listagem de danos possíveis e riscos adversos dos referidos imunizantes, que variam de trombose venosa e trombocitopenia, a AVC (acidente vascular cerebral) ou miocardite e pericardite; que é direito do cidadão, portanto, expor-se ou não ao risco, que pode ser caracterizado como risco de vida, o que se nota pela quantidade imensa de atletas mortos de infarto do miocárdio após a vacinação; que sua situação se enquadra perfeitamente nos termos do art. 15 do Código Civil Brasileiro,

tendo, inclusive, apresentado ao Departamento Médico da empresa laudo médico com CID, capaz de isentá-lo da imunização pelo risco que traria à sua saúde; que, contudo, a médica do trabalho da GOL, no Aeroporto do Galeão, Dra. Cynthia Maria Pulcherio, CRM/RJ 769177, mera clínica geral, sem qualquer conhecimento de infectologia, houve por bem recusar, sem qualquer justificativa médica, o laudo emitido pelo infectologista Marcos Falcão, entregue à referida médica em 27/10/2021; que a recusa em aceitar o laudo viola os artigos 24 e 52 do Código de Ética Médica, motivo pelo qual protocolou queixa contra a referida profissional junto ao CRM-RJ - Conselho Regional de Medicina do Rio de Janeiro; que, segundo o art. 3º da Resolução 2232/2019 do Ministério da Saúde, o direito a recusa de tratamento faz parte de uma das garantias previstas no art. 1º, inciso III, da CF (Princípio da Dignidade da Pessoa Humana); que a mera demissão já é uma sanção e uma restrição de direitos, representando a justa causa um agravamento desnecessário ao ato coativo. Requer a reversão da justa causa e o recebimento das verbas inerentes à dispensa imotivada. (ID. 501ce58)

A ré defende-se afirmando que o autor foi demitido por justa causa em razão de ter se recusado receber imunização contra a Covid-19. (ID. 7185d77)

O Juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido, nos seguintes termos (ID. 42440ce):

Pretende a autora pagamento das verbas rescisórias, requerendo a nulidade da dispensa por justa causa aplicada.

Em defesa a 1ª reclamada afirma que a parte reclamante cometeu falta grave por mau procedimento, uma vez que se recusou a tomar vacina contra Covid-19.

Confessa a parte reclamante que realmente se recusou a tomar a vacina.

O atestado médico entregue pela parte reclamante à companhia foi elaborado pelo médico Marcos Falcão (Id. b963c25) informando que a parte reclamante se submeteu a consulta por teleatendimento e que há exames laboratoriais positivos para mutação. No entanto, não consta nos autos tais exames.

Cumprir destacar que é de notório conhecimento que o referido médico fazia parte do grupo de médicos que defendiam o chamado “tratamento precoce”, conforme pode-se verificar pelas reportagens a seguir disponíveis em:

<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2022/02/06/medicos-extrapolam-contraindicacoes-para-prometer-isencao-de-vacina.htm>

<https://revistaforum.com.br/brasil/2022/8/14/exclusivo-medicovende-atestado-falso-de-alergia-para-entrar-nos-eua-sem-vacina-121638.html>

<https://www.correiobraziliense.com.br/holofote/2021/06/4931731-ao-contrario-do-que-afirma-post-ivermectina-em-altas-doses-pode-causar-ate-convulsao.html>

<https://www.terra.com.br/noticias/coronavirus/defesa-de-kitcovid-vira-capital-politico-para-medicos,5a9873d06ef3c47b8bc77e9322a6c9e432nitjxo.html> O laudo pericial (Id. 724f51e) teve a seguinte conclusão:

“O Reclamante ao longo de sua vida profissional sempre apresentou saudável do ponto de vista clínico (um único afastamento por problema na Coluna);

O Atestado de mostra uma alteração que pode favorecer a problemas de coagulação mas que devem ser melhor investigados por especialista;

A Reclamada por sua vez não tem o direito de recusar Atestado Médico só pelo fato do Médico que o emitiu ser recém-formado ou ter CRM novo no Estado. Muito menos por não ser um especialista no tema. Caberia ao Serviço de Medicina do Trabalho conduzir melhor a situação;

Concluo que o Reclamante optou por não tomar a vacina preocupado não só com a efetividade da mesma em termos do combate a doença mas também de repercussões clínicas principalmente vasculares sobre si.

Procurou Profissional que lhe solicitou exames que sinalizaram com a possibilidade de uma vez fazendo uso da vacina gerar problemas e preferiu não fazer baseando-se no vídeo do Presidente da Reclamada que casos especiais seriam analisados.

Essa dualidade entre a emissão de comunicados dizendo que quem não se vacinasse implicaria em demissão por justa causa e a análise dos casos especiais não foi feita adequadamente no presente caso o que talvez impedisse o surgimento desse processo.”

Em que pese a conclusão do laudo pericial no sentido de que a parte reclamante foi induzida a erro seja pelo profissional de saúde, seja pela informação prestada pela reclamada quanto a possibilidade de entregar laudo médico constatando a impossibilidade de vacinação, entendo que a parte reclamante tinha plena ciência de que deveria ser vacinado, mas se recusou a isso e procurou justamente um médico negacionista da vacina para atestar a impossibilidade de vacinação contra a covid-19, não há nos autos quaisquer exames que comprovem que a vacina seria contra indicada em razão de seu estado de saúde ou de condição clínica.

O fato de o atestado médico constar que fez exames, não comprova essa informação, uma vez que sequer consta nos autos tais exames.

De fato, a reclamada não pode recusar a receber um atestado médico pelo simples fato de ter sido elaborado por médico recém formado e por não ser especialista no assunto.

No entanto, pela gravidade da situação da pandemia que gerou inúmeras vítimas e ciente de que o médico em questão sempre deixou claro ser contra o uso da vacina contra covid-19 e em razão de ausência de enfermidades pela parte reclamante e de exames complementares a comprovar que teria problemas vasculares caso tomasse a vacina é razoável que o médico da reclamada não tenha aceitado o referido atestado médico.

Assim, entendo que houve má-fé da parte reclamante em tentar burlar a necessidade de tomar a vacina contra covid-19 com atestado médico obtendo atestado médico sem comprovação de que a vacinação lhe acarretaria risco significativo a sua saúde e a sua vida.

Cumprir destacar que a parte reclamante trabalhava como comissário de bordo, ou seja, tinha contato com outras pessoas que viajavam para diversos destinos em ambiente fechado. Portanto, a falta de vacinação poderia colocar em risco a vida de pessoas com comorbidades, o direito individual, neste caso, não pode se sobrepor ao direito coletivo.

Corroborar com este entendimento o E. Tribunal, conforme segue:

RECURSO DO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA. RECUSA EM SE VACINAR CONTRA COVID19. Restando comprovado nos autos que o autor se recusou a se imunizar contra a Covid-19 sem motivo justificado, agiu corretamente o empregador ao adotar as medidas de esclarecimento e coercitivas para que o trabalhador tomasse a vacina da Covid-19. Logo, persistindo a recusa injustificada, correta a justa causa aplicada ao trabalhador, pois, nesse caso, deve ser observado o interesse público, já que o valor maior a ser tutelado é a proteção da coletividade. Recurso improvido. RECURSO DO RECLAMADO. ADICIONAL DE MANUSEIO DE LIXO. A defesa produzida pelo reclamado negou que o autor manuseasse lixo antes de agosto de 2021. Não obstante, o recurso, contrariando os termos da defesa, revela que houve pagamento do adicional de junho a agosto de forma concentrada nesse último mês, cujo recibo sequer encontra-se assinado pelo autor. Logo, correta a sentença ao deferir a parcela. Recurso improvido.

(Processo nº 0101060-23.2022.5.01.0024; relator: JORGE FERNANDO GONCALVES DA FONTE, Terceira Turma, julgamento: 2023-11-07, publicação: 2023-11-15)

Cumpra-se destacar ainda que o STF, em dezembro de 2020 se manifestou sobre o tema no julgamento das ADIs 6586 e 6587 e ARE 1267879, fixando a tese de que o Estado pode determinar que a vacinação da população contra a covid-19 seja obrigatória, afastando, contudo, medidas invasivas e o uso da força para exigir-se a imunização.

Além disso, o artigo 3, III da Lei nº 13.979/2020 estabelece a compulsoriedade de vacinação e outras medidas de saúde pública, com o objetivo de enfrentamento da pandemia.

Assim, da mesma forma que muitas empresas foram condenadas em inúmeros processos por não terem fornecido equipamento de proteção individual aos empregados ou por tê-los expostos a risco de morte em razão de possível contato com doentes portadores de Covid-19, cabe às empresas impor sanções disciplinares aos empregados que se recusem injustificadamente a vacinar-se, pois é ônus do empregador garantir a saúde e segurança dos seus empregados no meio ambiente de trabalho.

Assim, entendo que a parte reclamante cometeu falta grave nos termos do art. 482, "b" e "h" da CLT (ato de mau procedimento e de insubordinação) ao se recusar a vacinação contra Covid-19.

Quanto à garantia provisória de emprego decorrente da redução de jornada e redução de salário e também por estar próximo de aposentadoria, tais garantias não são absolutas e, portanto, diante de falta grave cometida pelo empregado elas não garantem a permanência do emprego.

As normas coletivas anexadas aos autos limitam-se a explicitar que a demissão por justa causa deverá ser comunicada, por escrito, ao aeronauta, com especificidade de motivos. No caso dos autos a parte reclamante tinha plena ciência do motivo de sua dispensa por justa causa.

Diante do acima exposto, mantenho a dispensa com justa causa em 17/11/2021 e indefiro o pagamento de diferenças de verbas rescisórias requeridas na inicial visto que já houve o pagamento das verbas descritas no TRCT.

Apela o autor asseverando que a ré aceitou laudos médicos de outros três funcionários contraindicando a vacina, pelo que deveria ter-lhe dispensado tratamento isonômico; que os exames médicos não precisam ser juntados aos autos, pois foram apresentados ao Perito Judicial, que considerou em seu laudo que o ora recorrente tinha o direito de atender à orientação de seu médico e que a ré não poderia ter recusado o laudo médico apresentado. (ID. 58ff9d6) Com razão.

Independentemente da juntada de atestados médicos e comprovação quanto a qualquer condição de saúde que pudesse servir de escusa para a vacinação, entendo que a recusa do trabalhador não constitui ilícito tipificado no artigo 482 da CLT, não se prestando a amparar a dispensa por justa causa.

O Brasil não adota a vacinação obrigatória, o que não se alterou em relação à vacinação contra a COVID19, a despeito da massiva campanha - bem sucedida, diga-se - para que houvesse a adesão da população.

No caso dos autos o autor comprovou que a sua recusa à vacinação era justificada, conforme o atestado de fl. 92, in verbis:

"Atesto para devidos fins que paciente acima, mediante teleatendimento, demonstrou exames laboratoriais com resultado positivo para Mutação da Metilenotetrahidrofolato Redutase:

Com presença de mutação de C677T (CID 10 - D68) As variantes C677T (rs1801133) e A1298C (rs1801131) no gene MTHFR (METILENOTETRAHIDROFOLATO REDUTASE) estão associadas à redução da atividade da proteína MTHFR, levando a hiper-homocitemia, o que acarretaria em aumento do risco para trombose venosa, doenças coronarianas e abortos repetitivos.

Níveis elevados de homocisteína (Hcy) foram reconhecidos como um fator de risco independente para trombose venosa.

O gene C677T MTHFR produz a enzima que produz o metilfolato necessário para a conversão da metionina em homocisteína. Com esta variante, a homocisteína pode ser maior, o que pode aumentar o risco de doenças cardiovasculares e outros problemas de saúde.

Variantes no MTHFR e no gene também podem resultar em um aumento do turnover de folato.

Além disso, demonstrou hipofunção da proteína S, que está ligada a um risco aumentado de causar trombose.

Observando atentamente a bula dos imunizantes, observa-se as seguintes advertências:

Pfizer: "Converse com seu médico antes de se imunizar, se tiver problemas de coagulação"

Coronavac: "Ter precaução caso haja coagulopatia"

Astrazeneca: "Advertência: Indivíduos com fator de risco para tromboembolismo devem avaliar o custo versus benefício".

Janssen: "Deve-se ter cautela para administrar o produto em pacientes com distúrbios de coagulação"

Assim sendo, eu, enquanto médico a avaliar, segundo a própria bula orienta, PROSCREVO paciente a se imunizar com tais advertências e contraindicações, por julgar importante risco diante do que foi exposto.

Atenciosamente, Dr. Marcos F. F. Monte."

Segundo informou o perito do Juízo, em seu laudo de fl. 2093:

"Entre os argumentos utilizados pela Reclamada (paginas 1618 a 1622) pela não aceitação do Atestado devido ao fato do médico que emitiu o Atestado ser recém-formado e não ser infectologista.

Importante ressaltar que a partir do momento da formatura não existe obrigatoriedade para que um médico emita um Atestado ele tenha um título de especialista em uma determinada área.

A Reclamada descreve ser o autor do Atestado um crítico ferrenho das vacinas. Questiona até mesmo sua idoneidade.

A Reclamada informa que para que o Reclamante estivesse atuando (ASOs) o problema informado no atestado que visaria justificar a não adesão do Reclamante a vacinação não poderia existir.

É importante que analisemos que problemas de saúde podem surgir após o Exame Periódico e a Renovação da Carteira. O fato da situação específica do Setor de Medicina do Trabalho receber laudo que aventasse / justificasse uma possível documentação científica para a não vacinação do Reclamante mereceria uma investigação mais cuidadosa mesmo que o prazo sinalizado pela empresa estivesse se extinguindo.

A Sociedade Brasileira de Angiologia tem relato de pacientes que, sem histórico de problemas vasculares prévios, desenvolveram trombose inclusive tendo amputado segmentos de seu corpo.

Conclusão Após analisar todo o processo percebo inconsistências em ambas as partes:

O Reclamante ao longo de sua vida profissional sempre apresentou saudável do ponto de vista clínico (um único afastamento por problema na Coluna);

O Atestado demonstra uma alteração que pode favorecer a problemas de coagulação mas que devem ser melhor investigados por especialista;

A Reclamada por sua vez não tem o direito de recusar Atestado Médico só pelo fato do Médico que o emitiu ser recém-formado ou ter CRM novo no Estado. Muito menos por não ser um especialista no tema. Caberia ao Serviço de Medicina do Trabalho conduzir melhor a situação;

Concluo que o Reclamante optou por não tomar a vacina preocupado não só com a efetividade da mesma em termos do combate a doença mas também de repercussões clínicas principalmente vasculares sobre si. Procurou Profissional que lhe solicitou exames que sinalizaram com a possibilidade de uma vez fazendo uso da vacina gerar problemas e preferiu não fazer baseando-se no vídeo do Presidente da Reclamada que casos especiais seriam analisados.

Essa dualidade entre a emissão de comunicados dizendo que quem não se vacinasse implicaria em demissão por justa causa e a análise dos casos especiais não foi feita adequadamente no presente caso o que talvez impedisse o surgimento desse processo."

Ou seja, a reclamada recusou o atestado médico apresentado pelo autor em razão de uma convicção própria de que se trataria de documento falso, considerando-se os antecedentes do médico que o assinou.

Esses antecedentes, porém, não foram confirmados (negacionismo, charlatanismo), já que não houve cassação da habilitação do profissional junto ao CRM.

Ademais, a perícia realizada nestes autos não comprovou a falsidade ideológica do documento, pois, de fato, o autor poderia ter adquirido a condição nele relatada supervenientemente.

Enfim, seja por um (inexistência de lei que imponha vacinação obrigatória) ou por outro (justificativa para a recusa à vacinação) motivo, não há como ser mantida a dispensa por justa causa.

Se por um lado é certo que a ré tem que preservar a saúde de seus funcionários e dos usuários, por outro também é certo que não há lei obrigando o trabalhador a se vacinar e, ademais, no caso dos autos, a recusa do autor era justa, conforme parecer do seu médico, corroborado pelo expert do Juízo.

Dou provimento ao apelo para, reformando a decisão recorrida, afastar a justa causa e condenar a ré ao pagamento das parcelas decorrentes da dispensa imotivada.

Não houve interposição de embargos de declaração contra este tópico.

Verifico que o recurso de revista versa sobre "justa causa. recusa de vacinação",

questão ainda não suficientemente enfrentada no âmbito desta Corte, razão pela qual, viabilizado o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 482, "h", da CLT, reconheço a **transcendência jurídica** da controvérsia, o que justifica o processamento do recurso de revista, motivo pelo qual **dou provimento** ao agravo para melhor exame do agravo de instrumento.

AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 – CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos recursais, **conheço** do agravo de instrumento.

2 – MÉRITO

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. RECUSA DE VACINAÇÃO. PANDEMIA. COVID-19. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

Tendo em vista a transcendência jurídica reconhecida, verifica-se a viabilidade da

alegação de ofensa ao art. 482, "h", da CLT, razão pela qual **dou provimento** ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reatuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122).

RECURSO DE REVISTA

1 – CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passo ao exame dos específicos do recurso de revista.

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. RECUSA DE VACINAÇÃO. PANDEMIA. COVID-19. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

Discute-se se a recusa em receber a vacina contra a COVID-19 configura ato de insubordinação apto a justificar a aplicação da penalidade de dispensa por justa causa.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 6586 e do ARE 1267879 (Tema 1.103), firmou entendimento no sentido de que é constitucional a obrigatoriedade da vacinação, desde que não implique aplicação forçada do imunizante, devendo a tutela da saúde pública e do interesse coletivo prevalecer sobre pretensões estritamente individuais, conforme se extrai dos fundamentos sintetizados nas ementas dos seguintes julgados:

ADI nº 6.586, publicada em 07.04.2021:

'AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA CONTRA A COVID19 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.

INVOLABILIDADE 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 ALCANÇADA 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.

I - A vacinação em massa da população constitui medida adotada pelas autoridades de saúde pública, com caráter preventivo, apta a reduzir a morbimortalidade de doenças infecciosas transmissíveis e a provocar imunidade de rebanho, com vistas a proteger toda a coletividade, em especial os mais vulneráveis.

II - A obrigatoriedade da vacinação a que se refere a legislação sanitária brasileira não pode contemplar quaisquer medidas invasivas, aflitivas ou coativas, em decorrência direta do direito à intangibilidade, inviolabilidade e integridade do corpo humano, afigurando-se flagrantemente inconstitucional toda determinação legal, regulamentar ou administrativa no sentido de implementar a vacinação sem o exposto consentimento informado das pessoas.

III - A previsão de vacinação obrigatória, excluída a imposição de vacinação forçada, afigura-se legítima, desde que as medidas às quais se sujeitam os refratários observem os critérios constantes da própria Lei 13.979/2020, especificamente nos incisos I, II, e III do § 2º do art. 3º, a saber, o direito à informação, à assistência familiar, ao tratamento gratuito e, ainda, ao "pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas", bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma a não ameaçar a integridade física e moral dos recalcitrantes.

IV - A competência do Ministério da Saúde para coordenar o Programa Nacional de Imunizações e definir as vacinas integrantes do calendário nacional de imunização não exclui a dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para estabelecer medidas profiláticas e terapêuticas destinadas a enfrentar a pandemia decorrente do novo coronavírus, em âmbito regional ou local, no exercício do poder-dever de "cuidar da saúde e assistência pública" que lhes é cometido pelo art. 23, II, da Constituição Federal.

V - ADIs conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição ao art. 3º, III, d, da Lei 13.979/2020, de maneira a estabelecer que: (A) a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, por exigir sempre o consentimento 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 decorrente s, 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 (B) tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência." (destaques acrescidos)

ARE 1267879 (Tema 1.103), publicada em 18.12.2020:

'DIREITO CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. VACINAÇÃO OBRIGATÓRIA DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES. ILEGITIMIDADE DA RECUSA DOS PAIS EM VACINAREM OS FILHOS POR MOTIVO DE CONVICTÃO FILOSÓFICA.

1. Recurso contra acórdão do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP) que determinou que pais veganos submetessem o filho menor às vacinações definidas como obrigatórias pelo Ministério da Saúde, a despeito de suas convicções filosóficas.

2. A luta contra epidemias é um capítulo antigo da história. Não obstante o Brasil e o mundo estejam vivendo neste momento a maior pandemia dos últimos cem anos, a da Covid-19, outras doenças altamente contagiosas já haviam desafiado a ciência e as autoridades públicas. Em inúmeros cenários, a vacinação revelou-se um método preventivo eficaz. E, em determinados casos, foi a responsável pela erradicação da moléstia (como a varíola e a poliomielite). As vacinas comprovaram ser uma grande invenção da medicina em prol da humanidade.

3. A liberdade de consciência é protegida constitucionalmente (art. 5º, VI e VIII) e se expressa no direito que toda pessoa tem de fazer suas escolhas existenciais e de viver o seu próprio ideal de vida boa. É senso comum, porém, que nenhum direito é absoluto, encontrando seus limites em outros direitos e valores constitucionais. No caso em exame, a liberdade de consciência precisa ser ponderada com a defesa da vida e da saúde de todos (arts. 5º e 196), bem como com a proteção prioritária da criança e do adolescente (art. 227).

4. De longa data o Direito brasileiro prevê a obrigatoriedade da vacinação. Atualmente, ela está prevista em diversas leis vigentes, como, por exemplo, a Lei nº 6.259/1975 (Programa Nacional de Imunizações) e a Lei nº 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Tal previsão jamais foi reputada inconstitucional. Mais recentemente, a Lei nº 13.979/2020 (referente às medidas de enfrentamento da pandemia da Covid-19), de iniciativa do Poder Executivo, instituiu comando na mesma linha.

5. É legítimo impor o caráter compulsório de vacinas que tenha registro em órgão de vigilância sanitária e em relação à qual exista consenso medicocientífico. Diversos fundamentos justificam a medida, entre os quais: a) o Estado pode, em situações excepcionais, proteger as pessoas mesmo contra a sua vontade (dignidade como valor comunitário); b) a vacinação é importante para a proteção de toda a sociedade, não sendo legítimas escolhas individuais que afetem gravemente direitos de terceiros (necessidade de imunização coletiva); e c) o poder familiar não autoriza que os pais, invocando convicção filosófica, coloquem em risco a saúde dos filhos (CF/1988, arts. 196, 227 e 229) (melhor interesse da criança).

6. Desprovidimento do recurso extraordinário, com a fixação da seguinte tese: "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, (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". (destaques acrescidos).

A jurisprudência desta Corte, por sua vez, possui entendimento, de que a recusa

do trabalhador em se vacinar, sem apresentar motivo justificado, configura ato de indisciplina ou de insubordinação, nos termos da alínea "h" do artigo 482 da CLT, conforme se extrai dos seguintes precedentes:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PANDEMIA COVID-19. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA. CONSTITUCIONALIDADE. PROTEÇÃO DA COLETIVIDADE. RECUSA INJUSTIFICADA DO EMPREGADO. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ATO DISCRIMINATÓRIO NÃO CONFIGURADO. A discussão dos autos está centrada na alegada nulidade da dispensa de empregado, sob o argumento de que teria sido discriminatória, em razão de sua recusa em tomar a vacina contra a COVID-19. A Constituição Federal assegura a todos os trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), além de prever o direito fundamental à saúde (arts. 6º e 196), cuja proteção se irradia também para o meio ambiente do trabalho (art. 225). Por sua vez, a CLT, em seu art. 157, impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, adotando todas as medidas necessárias para resguardar a saúde coletiva de seus empregados. O STF, no julgamento da ADI nº

6.586 e do ARE nº 1.267.879, entendeu ser constitucional a obrigatoriedade da vacinação, ainda que não se traduza em imposição física, devendo prevalecer a proteção da saúde pública e da coletividade sobre interesses meramente individuais. A jurisprudência desta Corte também se consolidou no sentido de que a dispensa motivada pela recusa injustificada à vacinação não caracteriza discriminação, pois não decorre de estigma relacionado às características pessoais do trabalhador, mas do descumprimento de medida essencial à proteção da coletividade laboral. Precedentes. No caso, consta do acórdão regional que o autor foi dispensado, sem justa causa, em razão de não ter se imunizado contra a COVID-19, uma exigência da 2ª reclamada para que os empregados e prestadores de serviços acessassem as suas dependências. Nesse contexto, a dispensa do reclamante não se reveste de caráter discriminatório, mas, sim, de exercício regular do direito do empregador em zelar pela saúde e segurança de seus empregados. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-10092-76.2022.5.03.0060, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/11/2025).

(...) RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA "H", DA CLT. RECUSA DO RECLAMANTE EM SE SUBMETTER À IMUNIZAÇÃO CONTRA A COVID-19. FALTA GRAVE COMPROVADA. A exigência da empregadora em cobrar a vacinação do empregado não evidencia abuso do poder diretivo, mas, nos termos do artigo 2º da CLT, o correto uso deste, tampouco implica violação de direito individual, uma vez que não há a vacinação forçada. Desse modo, verifica-se que a adoção de medidas de prevenção de doenças, como as adotadas pela empregadora, está em conformidade com o disposto no artigo 196 da Constituição Federal, segundo o qual "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 sua promoção, proteção e recuperação." Portanto, a recusa do empregado em se vacinar, sem apresentar motivo justificado, configura ato de indisciplina ou de insubordinação, nos termos da alínea

"h" do artigo 482 da CLT, cabendo a instauração de procedimento administrativo disciplinar. Ressalta-se que, não obstante o reclamante tenha apresentado atestados médicos não recomendando a vacinação, eles não se referem a algum impedimento pessoal do trabalhador, que tornaria não indicada a sua vacinação contra a Covid-19, e sim a uma outra conclusão médica duvidosa e controversa. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-176-73.2022.5.09.0020, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 20/09/2024).

(...) II. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE INSUBORDINAÇÃO (ART. 482, h, CLT). PANDEMIA DE COVID-19. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA (ART. 3º, III, d, LEI 13.979/2020). ADIS 6586 e 6587, ARE 1267879 (TEMA 1.103) e ADPFs 898, 900, 901 e 905. NORMA INTERNA EM QUE EXIGIDA A COMPROVAÇÃO DA VACINAÇÃO. RECUSA DO EMPREGADO. CONTRAINDICAÇÃO MÉDICA INEXISTENTE. MERA OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO NÃO OBSERVADO. EXIGÊNCIA DE VACINAÇÃO PARA TODOS OS EMPREGADOS, INCLUSIVE TERCEIRIZADOS, SALVO JUSTIFICATIVA MÉDICA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. A presente matéria representa "questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista", nos termos do art. 896-A, IV, da CLT, sobre a qual ainda pendente apreciação por esta Corte Trabalhista, o que configura a transcendência jurídica. 2. O debate em foco abrange duas questões: a) se a recusa do empregado em se vacinar contra a COVID-19, durante a pandemia, configura ato de insubordinação grave, passível de punição com dispensa por justa causa; e b) se considerada legítima a punição, há ofensa ao princípio da isonomia quando o empregador não exige a vacinação de outras pessoas que frequentam o estabelecimento, a exemplo de profissionais autônomos e clientes. 3. Em fevereiro de 2020, foi editada a Lei 13.979/2020, que estabeleceu, em seu art. 3º, III, d, a vacinação compulsória da população contra a COVID-19. O referido dispositivo legal foi alvo das ADIs 6586 e 6587, tendo o STF entendido que "a previsão de vacinação obrigatória, excluída a imposição de vacinação forçada, afigura-se legítima, desde que as medidas às quais se sujeitam os refratários observem os critérios constantes da própria Lei 13.979/2020, especificamente nos incisos I, II, e III do § 2º do art. 3º, a saber, o direito à informação, à assistência familiar, ao tratamento gratuito e, ainda, ao 'pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas', bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma a não ameaçar a integridade física e moral dos recalcitrantes". Apreciando o Tema 1.103 do seu Ementário de Repercussão Geral, o STF proferiu a seguinte tese vinculante (ARE 1267879): "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". Por outro lado, em 01/11/2021, o Ministério do Trabalho editou a Portaria MTP nº 620, que, em seu art. 1º, §2º, considerava discriminatória "a demissão por justa causa de empregado em razão da não apresentação de certificado de vacinação". Em 12/11/2021, no entanto, em decisão cautelar proferida pelo Min. Luis Roberto Barroso nos autos das ADPFs 898, 900, 901 e 905, foram suspensos os efeitos da referida Portaria, valendo destacar o seguinte trecho da decisão: "(...) 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)", ressaltando, na mesma decisão, "a situação das pessoas que têm expressa contraindicação médica à vacinação...". A partir dessa decisão, portanto, entende-se legítima a política de vacinação obrigatória legalmente instituída, observados os requisitos legais e preservados os direitos fundamentais. 4. No âmbito da relação de emprego, possui envergadura constitucional o direito do trabalhador à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (art. 7º, XXII, CF), sendo dever legal imposto ao empregador "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho" (art. 157, I, da CLT), inclusive com a colaboração dos empregados (art. 158 da CLT). Ainda, o princípio geral de direito da supremacia do interesse coletivo sobre o interesse individual possui plena aplicação às relações de trabalho (art. 8º da CLT), nada justificando, portanto a recusa do trabalhador à vacinação compulsória. 5. No caso presente, registrou o TRT que "no regulamento interno da empresa houve previsão de que, visando o ambiente de trabalho saudável e ecologicamente equilibrado, os empregados deveriam apresentar comprovante de imunização de vacinas distribuídas de forma universal e gratuita que compõem o Programa Nacional de Imunização". Consignou os seguintes trechos do regulamento empresarial: "a não apresentação da comprovação poderá acarretar a aplicação de medidas disciplinares." e "serão toleradas apenas situações de comprovada justificativa (condições clínicas de saúde), validadas pelo médico do trabalho". Ademais, convém destacar que, em 24/11/2021, quando o Reclamante foi advertido por seu empregador sobre a vacinação, já havia "evidências científicas" e "ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações" relativas às vacinas (ADIs 6586 e 6587), estando as pesquisas científicas em estágio avançado, assegurando maior confiabilidade e segurança. Além disso, a declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional pela Covid-19 ainda estava em pleno vigor no Brasil, apenas encerrando-se em 22/04/2022. 6. Dessa forma, a recusa de vacinação pelo Reclamante, fundada apenas em objeção de consciência, caracterizou injustificável ato de insubordinação, passível, portanto, de punição com dispensa por justa causa, na forma do art. 482, "h", da CLT. 7. No que concerne ao alegado tratamento discriminatório, consta do acórdão regional que "a prova oral demonstrou que houve exigência de apresentação de comprovante de vacinação a todos os empregados da ré". O TRT consignou, ainda, que a trabalhadora não vacinada apontada pelo Autor apresentou justificativa médica que a desobrigava do procedimento médico, inexistindo, portanto, injustificado tratamento diferenciado. Além disso, destacou que "a prova oral indica que a reclamada submetia os terceirizados que trabalhavam de forma fixa em suas instalações ao mesmo regime de cuidados, incluindo a política vacinal". 8. Assim, sopesados todos esses pontos, conclui-se que não houve ofensa ao princípio da isonomia estampado no art. 5º, caput, da Constituição Federal. Resta ileso também o art. 1º, III, da Constituição Federal, na medida em que a penalidade disciplinar imposta ao Reclamante mostrou-se justa e adequada, não se vislumbrando violação à sua dignidade como pessoa humana. Ileso, ainda, o art. 482, "h", da CLT, também não se observa violação a este dispositivo legal. Agravo de instrumento não provido. (AIRR-12438.2022.5.09.0130, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 17/06/2024).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. PANDEMIA DE COVID-19. CONSTITUCIONALIDADE DA VACINAÇÃO OBRIGATÓRIA. RECUSA INJUSTIFICADA DE VACINAÇÃO. OCORRÊNCIA DE FALTA GRAVE. POSSIBILIDADE. REPERCUSSÃO GERAL. JUSTA CAUSA CONFIGURADA. 1. Cinge-se a controvérsia em saber se o ato de o empregado, motorista de ônibus urbano, recusar-se injustificadamente, ou ainda procrastinar, sem justo motivo, tomar a vacina imunizante de COVID ensejaria a justa causa

para a configuração da dispensa motivada. 2. Sobre o tema, dispõe a Lei Federal nº 13.979/2020 sobre as medidas adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19 (art. 3º, III, "d"), priorizando a prevalência do interesse da coletividade em detrimento do individual. Tal medida foi questionada junto ao STF, que fixou tese de repercussão geral (Tema nº 1103), em que se definiu ser constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que atenda aos termos decididos. 3. Nesse contexto, cumpre salientar que não há óbice para concluir que a recusa injustificada à adesão de imunização coletiva represente falta grave, uma vez que a Constituição Federal de 1988 estipula como dever do empregador assegurar a todos os seus empregados um meio ambiente de trabalho seguro, nos termos do disposto no art. 7º, XXII, CF, e 159, CLT. 4. Assim, o Tribunal Regional, ao manter a decisão de origem que concluiu pela correta aplicação da justa causa por considerar que a recusa em receber o imunizante contra o vírus Sars-CoV-2 (COVID-19) é falta grave, está amparado nos mais basilares preceitos fundamentais, uma vez que o direito à vida, à saúde e à proteção social são inegociáveis, não restando demonstradas, portanto, as alegadas ofensas aos dispositivos constitucionais apontados pelo reclamante. Agravo interno desprovido. (Ag-AIRR-337-38.2022.5.11.0017, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 24/05/2024).

Na hipótese, o e. TRT afastou a justa causa aplicada, fundamentada nas alíneas “b” e “h” do art. 482 da CLT, e condenou a reclamada ao pagamento das parcelas decorrentes da dispensa imotivada, ao fundamento de que, no caso, “o autor comprovou que a sua recusa à vacinação era justificada, conforme o atestado de fl. 92”, bem como que “a reclamada recusou o atestado médico apresentado pelo autor em razão de uma convicção própria de que se trataria de documento falso, considerando-se os antecedentes do médico que o assinou”.

Assentou que “esses antecedentes, porém, não foram confirmados (negacionismo, charlatanismo), já que não houve cassação da habilitação do profissional junto ao CRM”, acrescentando, ainda, que “a perícia realizada nestes autos não comprovou a falsidade ideológica do documento, pois, de fato, o autor poderia ter adquirido a condição nele relatada supervenientemente”.

Nesse contexto, concluiu que “seja por um (inexistência de lei que imponha

vacinação obrigatória) ou por outro (justificativa para a recusa à vacinação) motivo, não há como ser mantida a dispensa por justa causa.”.

Diante de tal quadro fático, insuscetível de reexame à luz da Súmula nº 126 desta Corte, no sentido de que a recusa do empregado à imunização contra a COVID-19 decorreu de motivo justificado, não se evidencia falta grave apta a ensejar a ruptura contratual na modalidade mais gravosa, impondo-se, assim, a manutenção do acórdão regional que declarou a nulidade da dispensa por justa causa.

Incólumes os dispositivos apontados.

Por fim, os arestos colacionados são inservíveis ao confronto de teses, uma vez que não indicam a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foram publicados, como preconiza a Súmula 337, I, "a", do TST.

Assim, **não conheço** do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: a) **conhecer** do agravo, quanto aos temas “assistência judiciária gratuita” e “honorários advocatícios” e, no mérito, **negar-lhe provimento**; b) **conhecer** do agravo, quanto ao tema “reversão da justa causa”, e, no mérito, dar-lhe provimento para melhor exame do agravo de instrumento; b) **conhecer** do agravo de instrumento, quanto ao tema “reversão da justa causa”, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122); c) não **conhecer** do recurso de revista. Brasília, 27 de maio de 2026.

BRENO MEDEIROS
Ministro Relator

Documento assinado eletronicamente por BRENO MEDEIROS, em 28/05/2026, às 09:18:57 - a6cab7d
Certificado por TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:00509968000148
<https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/26030216253209200000160969744?instancia=3>
Número do processo: 0100133-02.2022.5.01.0010
Número do documento: 26030216253209200000160969744