



ACÓRDÃO
(SDI-2)
GMMAR/tas

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR QUE IMPÕE À INSTITUIÇÃO DE ENSINO A EXIGÊNCIA DE CARTEIRA DE VACINAÇÃO DE SEUS EMPREGADOS CONTRA A COVID-19 E AFASTAMENTO COMPULSÓRIO DOS TRABALHADORES NÃO IMUNIZADOS. 1. Discute-se nos autos a existência de direito líquido e certo de Instituição de Ensino a não ser submetida à obrigação de exigir de seus empregados comprovante de vacinação contra a covid-19 e de promover o afastamento compulsório do trabalho presencial daqueles que se recusem à vacinação. 2. Nos termos do art. 196 da Constituição Federal, *"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"*. 3. No âmbito das relações de trabalho, constitui garantia constitucional dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes à atividade, por meio de proteção à saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF), de modo que, aos empregadores, incumbe a adoção de medidas hábeis à garantia de um meio ambiente saudável e protegido. 4. Nesse aspecto, o art. 16 da Convenção nº 155 da OIT, aprovado pelo Decreto Legislativo nº 2/1992, prevê que *"Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas"*. 5. Por outro lado, a intervenção judicial no poder de direção do empregador deve pautar-se por critérios de legalidade, não se podendo exigir o cumprimento de obrigações sem amparo normativo, conforme garantia do art. 5º, II, da CF. 6. A Lei nº 13.979/2020, que dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus de 2019, possibilitou que as autoridades, no âmbito de suas competências, adotassem *"vacinação e outras medidas profiláticas"* (art. 3º, III, "d"). 7. No julgamento das ADIs 6.586 e 6.587, o Supremo Tribunal Federal conferiu interpretação conforme ao referido dispositivo, assentando a tese de que *"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 decorrentes"*, e de que *"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"*. 8. Não se discute, portanto, a legitimidade da vacinação compulsória contra a covid-19, pelos

Entes Federados, como instrumento de política social de combate à doença. **9.** Contudo, do exame dos fundamentos adotados pela Suprema Corte no julgamento das ações de controle concentrado, extrai-se que a possibilidade do manejo de medidas indiretas como incentivo à imunização está condicionada à legalidade estrita, exigindo-se prévia iniciativa dos Entes Públicos, no âmbito de suas competências legislativas, para instituição de providências destinadas a promover a vacinação em massa. Necessário destacar que, nem a Lei nº 13.979/2020, nem as posteriores decisões do Supremo Tribunal Federal, trazem disciplina específica a respeito dos impactos da pandemia sobre as relações de trabalho. **10.** Inexiste, pois, autorização normativa para impor aos estabelecimentos de uso coletivo, no âmbito de suas relações de trabalho, que exijam certificados de vacinação de seus empregados, muito menos que promovam o afastamento compulsório daqueles que se recusem à vacinação. **11.** Pelo contrário, no caso concreto, a determinação judicial esbarra, de plano, na diretriz da Portaria MTP nº 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, editada no contexto da pandemia do covid-19, e que traz expressa vedação de, *“na contratação ou manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios, especialmente comprovante de vacinação”*. **12.** O ato normativo em questão foi objeto de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 900/DF. Na ocasião, o Exmo. Ministro Relator, Roberto Barroso, concedeu tutela de urgência para suspender os efeitos da Portaria, adotando justamente o fundamento de que *“a portaria cria direitos e obrigações que, mais uma vez, não têm previsão legal e dependem de lei formal”*. **13.** Isso significa que, para a Suprema Corte, a intervenção no âmbito de discricionariedade do poder diretivo do empregador exige lei formal em sentido estrito, seja para impor a vacinação de seus empregados, seja para, ao contrário, proibir sua exigência. **14.** De todo modo, referida liminar foi cassada, restabelecendo-se a eficácia do ato normativo, uma vez que o Supremo Tribunal Federal entendeu ter se consolidado a perda superveniente do objeto da ação. Do resultado do julgamento, extrai-se o entendimento no sentido da desnecessidade de regulação judicial sobre a esfera de autonomia dos empregadores na promoção de medidas garantidoras de um meio ambiente de trabalho seguro (art. 7º, XXII, da CF), em razão do fim da Emergência de Saúde Pública, declarada pela Organização Mundial da Saúde em maio de 2023. **15.** Vale enfatizar, ademais, que um dos argumentos que justificou a concessão da tutela de urgência na ação subjacente foi a impossibilidade de vacinação de crianças abaixo de 5 anos, englobadas dentre os alunos frequentadores da Instituição de Ensino impetrante. **16.** Ocorre, contudo, que o atual esquema vacinal do Ministério da Saúde já contempla crianças a partir dos 6 meses de idade, conforme Informe Técnico de 2024 do Departamento do Programa Nacional de Imunizações, disponível no Portal Eletrônico do Órgão Ministerial. **17.** É de se concluir, portanto, que a alteração no estado dos fatos (aumento da cobertura vacinal, fim do Estado de Emergência, e possibilidade de acesso gratuito à vacina a todos os alunos do Estabelecimento de Ensino interessados na imunização) reforça a desnecessidade de

intervenção judicial no tocante à exigência de vacinação contra a covid-19, não se justificando a imposição, pela Autoridade Coatora, de obrigações sem previsão em Lei. **18.** Ante o exposto, considerando a ausência de amparo legal específico que justifique o ato coator, conclui-se presente o direito líquido e certo da Instituição de Ensino em não sofrer determinação judicial, em caráter liminar, de exigir de seus empregados a apresentação de certificado de vacinação contra a covid-19 e afastar do trabalho presencial aqueles não imunizados. **19.** Irreparável, portanto, a decisão regional que concedeu a segurança para cassar o ato coator. **Recurso ordinário conhecido e desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário Trabalhista** nº TST-ROT-454-21.2022.5.06.0000, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO**, Recorrida **ASSOCIAÇÃO PEDAGÓGICA WALDORF DO RECIFE** e Autoridade Coatora **JUÍZA DA 5ª VARA DO TRABALHO DE RECIFE**.

Associação Pedagógica Waldorf do Recife impetrou mandado de segurança, com pretensão liminar, contra ato da MM. Juíza da 5ª Vara do Trabalho de Recife/PE, nos autos da ação civil pública nº 0000186-49.2022.5.06.0005, que deferiu parcialmente o pedido de antecipação de tutela de urgência, determinando à impetrante que: *"1) Providencie imediatamente o afastamento dos trabalhadores que se recusam à imunização contra a COVID-19, colocando-os em trabalho remoto, se o caso, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; 2) Exija comprovação de vacinação contra a COVID-19 de seus empregados ou prestadores de serviços como condição para ingresso no ambiente laboral, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; Realize campanhas educativas internas de incentivo à vacinação contra COVID-19; e 3) apresente nos autos cópia do respectivo cartão de vacinação contra COVID-19 dos empregados"*.

O Exmo. Desembargador Relator deferiu a liminar requerida (fls. 180/189).

Interposto agravo regimental pelo Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, litisconsorte passivo, a fls. 216/221, a Corte de origem negou-lhe provimento (fls. 237/243).

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por meio do acórdão de fls. 275/284, concedeu a segurança.

O litisconsorte passivo interpôs recurso ordinário a fls. 313/318.

O apelo foi admitido pelo despacho de fl. 321.

Sem contrarrazões.

É o relatório.

VOTO

CONHECIMENTO

Presentes os requisitos extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.

MÉRITO

MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR QUE IMPÕE À INSTITUIÇÃO DE ENSINO A EXIGÊNCIA DE CARTEIRA DE VACINAÇÃO DE SEUS EMPREGADOS CONTRA A COVID-19 E AFASTAMENTO COMPULSÓRIO DOS TRABALHADORES NÃO IMUNIZADOS

Trata-se de recurso ordinário interposto contra acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região que concedeu a segurança, por entender configurado o direito líquido e certo da impetrante.

Eis os fundamentos do acórdão recorrido (fls. 278/282):

"Conforme relatado acima, trata-se de mandado de segurança em face de decisão proferida

pelo Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Recife/PE que, nos autos de Ação Civil Pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, deferiu parcialmente tutela provisória requerida na petição inicial, determinando que a ora impetrante providencie imediatamente o afastamento dos trabalhadores que se recusam à imunização contra a Covid-19, colocando-os em trabalho remoto, se for o caso, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; exija comprovação de vacinação contra a Covid-19 de seus empregados ou prestadores de serviços como condição para ingresso no ambiente laboral, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; realize campanhas educativas internas de incentivo à vacinação contra Covid-19; e apresente nos autos cópia do respectivo cartão de vacinação contra Covid-19 dos empregados.

É cediço que para a concessão da segurança, necessária a demonstração cabal da ilegalidade do ato atacado e a existência de ofensa a direito líquido e certo, nos termos do artigo 1º da Lei nº 12.016/2009, que assim dispõe: 'Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça'. São esses, portanto, os dois requisitos fundamentais autorizadores da concessão da segurança: a) existência de direito líquido e certo violado e b) ato de autoridade pública praticado com ilegalidade ou com abuso de poder.

O cenário geral do processo é aquele delineado na decisão em que concedi a liminar requerida neste mandamus, a cujos fundamentos ora me reporto:

V - O deferimento de pedido liminar, inaudita altera pars, pressupõe a presença concomitante de dois requisitos: o fumus boni iuris e o periculum in mora. Por outro lado, a decisão acerca da existência desses pressupostos depende de avaliação prudente e criteriosa a ser procedida pelo magistrado, de acordo com a necessária motivação, mas segundo as regras do seu livre convencimento, sempre com vistas à efetividade do processo.

Conforme acima relatado, pretende a impetrante ver cassados os efeitos de decisão liminar proferida em sede de Ação Civil Pública, em 18 de março de 2022, cujos excertos transcrevo a seguir:

(...)

No caso sub judice, e mediante cognição sumária, tenho por demonstrada a relevância do pedido, nas dimensões fáticas e jurídicas alegadas pela impetrante.

Vislumbro a configuração do fumus boni iuris, posto que o Supremo Tribunal Federal, em sua composição plenária, em sessão virtual de 11.03.2022 a 18.03.2022, por unanimidade, nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 754, 'referendou a medida cautelar pleiteada para determinar ao Ministério da Saúde e ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos que façam constar, tão logo intimados desta decisão, das Notas Técnicas 2/2022- SECOVID/GAB/SECOVID/MS e 1/2022/COLIB/CGEDH/SNPG/MMFDH, a interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal ao art. 3º, III, d, da Lei 13.979/2020, no sentido de que (i) '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 decorrentes', esclarecendo, ainda, que (ii) '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', dando ampla publicidade à retificação ora imposta (...).'

Dessa maneira, tendo em vista que a Suprema Corte decidiu que podem a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, nos limites de sua competência, implementar a vacinação compulsória por meio de medidas indiretas, entre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, tenho que, em uma primeira análise, reveste-se de ilegalidade a decisão questionada, uma vez que inexistente, nos autos, comprovação da existência de determinação emanada do Poder Público no sentido de que as instituições escolares exijam comprovante de vacinação de professores e prestadores de serviços para ingresso em suas dependências.

A respeito da questão, impende destacar outra decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, desta feita na ADPF nº 756, em cujos autos o Plenário referendou, em sessão virtual realizada de 11.02.2022 a 18.02.2022, medida cautelar proferida pelo Relator, Ministro Ricardo Lewandowski. Transcrevo a ementa da decisão a seguir:

(...)

Destarte, a citada decisão do STF reconhece que as instituições federais de ensino têm autoridade para exercer sua autonomia universitária, dispondo que elas podem exigir o comprovante de vacinação para ingresso em suas dependências, não se tratando, portanto, de uma obrigatoriedade, mas da possibilidade de exigência de passaporte sanitário.

A propósito, registre-se que, embora, na ADPF nº 898, o STF, mediante decisão da lavra do Ministro Roberto Barroso, tenha deferido cautelar, em 12/11/2021, para suspender a vigência de alguns dispositivos da Portaria 620, de 1º de novembro de 2021, expedida pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, que impediam que o empregador se certificasse sobre a vacinação de seus empregados, para fins de admissão no emprego ou para a sua manutenção, não há como se extrair da referida decisão o entendimento pela obrigatoriedade de os empregadores exigirem a vacinação dos seus empregados, mas apenas

a possibilidade de adotar medidas indiretas para incentivá-la.

Cumpra destacar, ainda, que, consta nos autos, relatório elaborado pela Secretaria de Educação e Esportes do Estado de Pernambuco, em que está consignada a seguinte informação: **'Em visita 'in loco', realizada no dia 17 de dezembro de 2021, à Escola Waldorf, situada à rua Regueira Costa, nº 166, Recife, constatamos que a referida escola está cumprindo o Protocolo Sanitário de Educação, inclusive apresentou o Manual de Segurança Sanitária para o retorno das aulas presenciais no contexto da pandemia Covid-19, elaborado pelo Grupo de trabalho da Escola criado para este fim.'** (fls. 86/87 dos autos, considerado o arquivo em pdf do processo, baixado em ordem crescente).

Registro que o Manual de Segurança Sanitária produzido pela impetrante para o retorno às aulas presenciais, a que alude o mencionado relatório, encontra-se às fls. 160/178 dos presentes fólios. Acostou a impetrante, ainda, comprovante de transação bancária referente à compra de 193 (cento e noventa e três) unidades de máscaras PFF2 (fls. 170/171). Em análise perfunctória, entendo que tais medidas indicam o comprometimento da instituição no combate à Covid-19.

Assim, **à luz dos fundamentos encampados na exordial e de cognição sumária da prova pré-constituída apresentada, tenho que a decisão atacada viola o princípio da legalidade, consagrado no art. 5º, II, da Constituição Federal, ao impor a impetrante exigências sem base legal. E, tendo em vista que a manutenção de um ato que, a todo indício, aparenta ser ilegal, causa prejuízos à esfera jurídica da impetrante, entendo igualmente evidenciado o periculum in mora, até mesmo diante da veiculação de notícias na imprensa que podem macular sua imagem, conforme demonstrado na peça inicial.**

VI - Diante de tais fundamentos, DEFIRO o pedido liminar, com base no que dispõe o artigo 7º, inciso III, da Lei nº 12.016/2009, para cassar a decisão que deferiu tutela provisória requerida pelo Ministério Público do Trabalho, nos autos da Ação Civil Pública nº 0000186-49.2022.5.06.0005, que determinou à impetrante que '1) Providencie imediatamente o afastamento dos trabalhadores que se recusam à imunização contra a COVID-19, colocando-os em trabalho remoto, se o caso, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; 2) Exija comprovação de vacinação contra a COVID-19 de seus empregados ou prestadores de serviços como condição para ingresso no ambiente laboral, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; Realize campanhas educativas internas de incentivo à vacinação contra COVID-19; e 3) apresente nos autos cópia do respectivo cartão de vacinação contra COVID-19 dos empregados.'

Não vislumbro, com a formulação da defesa do Ministério Público do Trabalho e com as informações prestadas pela autoridade tida como coatora, nada que leve a conclusão diversa daquela externada na decisão liminar acima transcrita

Destarte, à luz do artigo 300 do Código de Processo Civil, há que se conceder a segurança requerida, nos moldes da decisão liminar deferida no presente mandamus, posto que constatada a violação a direito líquido e certo da impetrante de ter contra si proferida decisão sobre a qual ora nos debruçamos, quando presentes os requisitos concernentes à probabilidade do direito e ao perigo da demora.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, **concedo a segurança, na forma da fundamentação deste acórdão, no sentido de cassar a decisão que deferiu tutela provisória requerida pelo Ministério Público do Trabalho**, nos autos da Ação Civil Pública nº 0000186-49.2022.5.06.0005, que determinou à impetrante que '1) Providencie imediatamente o afastamento dos trabalhadores que se recusam à imunização contra a COVID-19, colocando-os em trabalho remoto, se o caso, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; 2) Exija comprovação de vacinação contra a COVID-19 de seus empregados ou prestadores de serviços como condição para ingresso no ambiente laboral, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; Realize campanhas educativas internas de incentivo à vacinação contra COVID-19; e 3) apresente nos autos cópia do respectivo cartão de vacinação contra COVID-19 dos empregados', confirmando, assim, em definitivo, a liminar deferida. Isento de custas processuais (art. 790-A, II, da CLT)."

Em razões de recurso ordinário, o litisconsorte passivo, Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, insurge-se contra a concessão da segurança.

Insiste que a ação civil pública ajuizada no feito matriz teve como finalidade "tutelar a higidez do meio ambiente do trabalho, protegendo e promovendo a saúde dos trabalhadores e salvaguardando o interesse superior e a proteção integral das crianças no ambiente escolar".

Assevera que a "ordem jurídico-constitucional possui diversas normas, imperativas, que determinam que o empregador deve garantir, inclusive por meios preventivos, a saúde e segurança no ambiente de trabalho, sobretudo quando há crianças nesse local".

Defende ser "preciso entender que o Supremo Tribunal Federal, no ARE 1267879, divisoou que, não obstante a vacinação forçada não seja admissível (injetar forçadamente imunizante num indivíduo), a vacina compulsória é válida. E a compulsoriedade vacinal indica que é possível exigir a vacina

para que a pessoa exerça certos direitos, inclusive de ingressar em determinados ambientes".

Alega que "o fato de o Supremo Tribunal Federal ter estabelecido na ADPF n.756 que as Instituições Federais de Ensino possuem autoridade para exercer sua autonomia universitária, podendo exigir comprovante de vacinação, não viabiliza a ilação feita na decisão regional".

Ao exame.

Conforme se depreende dos autos, o ato impugnado no presente *mandamus* consiste em decisão proferida pela MM. Juíza da 5ª Vara do Trabalho de Recife/PE, nos autos da ação civil pública nº 0000186-49.2022.5.06.0005, que deferiu parcialmente o pedido de antecipação de tutela de urgência, determinando à impetrante que: "1) Providencie imediatamente o afastamento dos trabalhadores que se recusam à imunização contra a COVID-19, colocando-os em trabalho remoto, se o caso, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; 2) Exija comprovação de vacinação contra a COVID-19 de seus empregados ou prestadores de serviços como condição para ingresso no ambiente laboral, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; Realize campanhas educativas internas de incentivo à vacinação contra COVID-19; e 3) apresente nos autos cópia do respectivo cartão de vacinação contra COVID-19 dos empregados".

Assim está posto o ato impugnado (fls. 98/104):

“DECISÃO LIMINAR

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO em desfavor da ASSOCIAÇÃO PEDAGÓGICA WALDORF DO RECIFE, sob o argumento que a escola ré não está adotando as medidas preventivas recomendadas para o enfrentamento da COVID-19 (não exigência da vacinação a professores e funcionários) e, apesar de todos os esforços administrativos realizados pelo MPT, a ré permanece recalcitrante em cumprir as exigências impostas, violando o direito à vida e a saúde de seus empregados, requerendo liminarmente o seguinte:

‘1. AFASTAR IMEDIATAMENTE do trabalho presencial todos os trabalhadores e trabalhadoras que se recusam a tomar a vacina, ressalvados os casos em que a recusa do trabalhador seja devidamente justificada, mediante declaração médica fundamentada em contraindicação vacinal descrita na bula do imunizante;

2.POR MEIO DE PROGRAMAS DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, regulamento ou ordem de serviço em matéria de saúde e segurança do trabalho, PROCEDER à exigência da comprovação de vacinação de seus trabalhadores e trabalhadoras(observados o esquema vacinal aplicável e o cronograma vigente) e de quaisquer prestadores de serviços, como condição para ingresso no meio ambiente laboral, ressalvados os casos em que a recusa do trabalhador seja devidamente justificada, mediante declaração médica fundamentada em contraindicação vacinal descrita na bula do imunizante;

3.REALIZAR campanhas educativas internas de incentivo à vacinação, podendo realizar acordo ou convênio com Estados e/ou Municípios, para a realização de vacinação na própria escola;

4. ANTECIPAR, os exames médicos para esclarecimento pessoal, pelo médico do trabalho da empresa, nos casos de dúvidas dos trabalhadores e trabalhadoras sobre as implicações e a sua condição de saúde para receber o imunizante;

5. ANEXAR ao prontuário médico de cada empregado cópia do respectivo cartão de vacinação;

6.INSERIR como Ação do cronograma do PCMSO a vacinação dos trabalhadores e trabalhadoras.’

DECIDE-SE:

Para concessão da tutela de urgência se exige o convencimento do juiz da existência de elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo da demora, nos termos do art. 300, caput, do CPC.

O MPT trouxe aos autos, no ID. 23bba1d, documento que demonstra a existência de trabalhadores sem a necessária imunização.

Sabe-se que é dever do empregador zelar pela saúde e integridade física do trabalhador, devendo adotar todas as medidas que estão ao seu alcance para preservar a higidez do ambiente de trabalho, tendo em vista a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, princípios elevados a direitos fundamentais pela Constituição Federal.

Nesse cenário, não podemos olvidar que ainda estamos vivenciando uma pandemia, cujas consequências foram desastrosas para todo o mundo. Sendo assim, se há medidas que podem ser tomadas com escopo de amenizar ou, pelo menos, permitir que possamos conviver com a COVID-19 sem consequências mais graves, cabe ao Estado, ao Ministério Público como órgão fiscalizador, ao Judiciário, às empresas e, principalmente à sociedade zelar pela adoção das medidas preventivas e de segurança estabelecidas pelo Governo. Dentre elas, sem dúvidas, é a obrigatoriedade da vacinação.

No Brasil, a legislação prevê a existência de esquema de vacinação obrigatória (art. 3º da Lei n. 6.259/75), dentre elas a imunização contra à COVID-19, a qual foi inserida pela Lei n. 13.979/20, in

verbis:

“Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas: (Redação dada pela Lei nº 14.035, de 2020)

III - determinação de realização compulsória de:

(...

d) vacinação e outras medidas profiláticas”.

(grifo nosso)

Registra-se que o mencionado dispositivo já teve sua constitucionalidade declarada pelo STF, restando confirmada a vacinação compulsória da população a 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.

*Ementa: 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 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 expresso 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 à 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 decorrentes, e (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contra-indicações 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. (ADI 6586, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-063 DIVULG 06-04-2021 PUBLIC 07-04-2021) (grifo nosso)*

Observados os termos da decisão do STF, podemos vivenciar aqui no Estado de Pernambuco a imposição de medidas restritivas com objetivo de convocar e estimular a vacinação obrigatória contra COVID-19, medidas estas que, inclusive, ainda permanecem em vigor até a presente data, ainda que de forma mais amena.

Nesse contexto, **considerando a obrigatoriedade da vacinação e a adoção de medidas**

restritivas, o empregador também pode adotar critérios para preservação de um ambiente de trabalho sadio e protegido contra a COVID-19, exigindo de seus empregados e colaboradores que adentrem à escola o comprovante de vacinação, devendo constar todas as doses asseguradas pelo Governo de acordo com a idade e grupo de risco que o empregado faça parte.

Não agir dessa forma, no meu entender, é claramente violar direitos fundamentais, previstos constitucionalmente, tais como o direito à vida, à saúde e a um meio ambiente sadio e seguro. Além de ser medida adotada a fim de ajudar o Governo a erradicar a COVID-19, evitando-se o contágio da doença em pessoas ainda não protegidas.

Ainda mais nesse caso, especificamente, pois se trata de escola frequentada por crianças menores de 5 anos que ainda não estão dentro do esquema de vacinação obrigatória do Ministério da Saúde, sendo, portanto, população vulnerável e que deve ser protegida por outros meios, dentre eles a vacinação das pessoas adultas que com elas convivem.

Por fim, urge destacar, apenas por cautela, que a exigência de comprovante de vacinação não se trata de prática discriminatória, matéria já consolidada e definida pelo próprio STF:

“ADPF 900 MC Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO Julgamento: 12/11/2021 Publicação: 16/11/2021 Ementa: Direito constitucional do trabalho. Direito à saúde. Arguições de descumprimento de preceito fundamental. Pandemia de COVID-19. Portaria MTPS nº 620/2021. Vedação à exigência de vacinação. Ato infralegal. Inconstitucionalidade. 1. A Portaria MTPS nº 620/2021 proíbe o empregador de exigir documentos comprobatórios de vacinação para a contratação ou manutenção da relação de emprego, equiparando a medida a práticas discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, entre outros. No entanto, a exigência de vacinação não é equiparável às referidas práticas, uma vez que se volta à proteção da saúde e da vida dos demais empregados e do 2. Existe consenso médico-público em geral, científico quanto à importância da vacinação para reduzir o risco de contágio por Covid-19, bem como para aumentar a capacidade de resistência de pessoas que venham a ser infectadas. Por essa razão, o Supremo Tribunal Federal considerou legítima a vacinação compulsória, não por sua aplicação forçada, mas pela adoção de medidas de coerção indiretas. (...)”.

Destarte, de acordo com os elementos contidos nos autos, reputam-se existentes os requisitos autorizadores para a concessão da tutela de urgência ora perseguida, notadamente quanto ao juízo de probabilidade do direito invocado na peça vestibular e o perigo da demora, ante a necessidade de imediata proteção da saúde do trabalhador e do meio ambiente laboral.

Portanto, DEFERE-SE PARCIALMENTE a tutela provisória requerida na exordial, determinando: 1) Providencie imediatamente o afastamento dos trabalhadores que se recusam à imunização contra a COVID-19, colocando-os em trabalho remoto, se o caso, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; 2) Exija comprovação de vacinação contra a COVID-19 de seus empregados ou prestadores de serviços como condição para ingresso no ambiente laboral, salvo se apresentarem declaração médica com contraindicação justificada; Realize campanhas educativas internas de incentivo à vacinação contra COVID-19; e 3) apresente nos autos cópia do respectivo cartão de vacinação contra COVID-19 dos empregados.

Discute-se nos autos a existência de direito líquido e certo de Instituição de Ensino a não ser submetida à **obrigação de exigir de seus empregados comprovante de vacinação contra a covid-19** e de **promover o afastamento compulsório do trabalho presencial daqueles que se recusem à vacinação.**

Em consulta ao Sistema de Acompanhamento Processual do TRT da 1ª Região, realizada em 29.11.2024, verifica-se que ainda não foi proferida sentença nos autos do processo matriz (reclamação trabalhista nº 0000186-49.2022.5.06.0005), **estando o processo suspenso, aguardando o trânsito em julgado deste mandado de segurança.**

Cabível, portanto, a ação mandamental, na diretriz da Súmula 414, II, do TST.

Pois bem.

No que concerne ao mérito do mandado de segurança, assentado na concessão ou não de tutela provisória, não há dúvida de que é dever do Estado proteger e garantir direitos por meio de normas e da atividade jurisdicional, cabendo ao particular o exercício do direito de ação, a teor do art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

A tutela do direito comumente é emprestada à parte ao final do procedimento. Contudo, é possível a concessão de tutela provisória de urgência quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (art. 300 do CPC).

Especificamente em relação à tutela provisória de urgência, explicam Freddie Diddier Jr., Paulo S. Braga e Rafael A. de Oliveira que *"a sua concessão pressupõe, genericamente, a demonstração da probabilidade do direito (tradicionalmente conhecida como 'fumus boni iuris') e, junto a isso, a demonstração do perigo de dano ou de ilícito, ou ainda do comprometimento da utilidade do*

resultado final que a demora do processo representa (tradicionalmente conhecido como 'periculum in mora') (art. 300, CPC)" (Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada, processo estrutural e tutela provisória, Fredie Didier Jr., Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira, 17. ed. – São Paulo: Ed. Juspodivm, 2022, p. 750).

Ressalte-se que a tutela provisória de urgência pode ter natureza satisfativa (antecipada) ou cautelar.

E, quanto ao primeiro aspecto, leciona Arruda Alvim que "com a tutela provisória de urgência antecipada objetiva-se criar condições para que a tutela jurisdicional não seja concedida quando já tiver ocorrido, no plano empírico, o dano que se pretende coibir com o processo, pelo retardo inevitável da prestação jurisdicional definitiva. Com efeito, a decisão proferida após cognição exauriente necessariamente reclama certo iter procedimental a ser percorrido, o que fatalmente demanda tempo. Daí a possibilidade de serem evitados os malefícios da demora natural da prestação jurisdicional (veja-se que o art. 300 trata, como dito, de perigo de dano), com a antecipação da tutela, após cognição sumária" (Tutela Provisória, 2. ed. - São Paulo: Ed. Saraiva, 2017, e-book, p. 24/25).

Importa registrar que, nesse caso, há de ser observada a possibilidade de reversibilidade dos efeitos da decisão antecipatória, nos termos do § 3º do art. 300 do CPC.

Conferida mediante cognição sumária, a tutela provisória antecipada, portanto, tem como escopo assegurar a efetividade da jurisdição e da concretização do direito. Assim, cabe ao julgador, alicerçado em juízo de verossimilhança, acolher a pretensão com o objetivo de resguardar o bem jurídico pretendido, quando cumulativamente revelados a plausibilidade do direito (*fumus boni iuris*) e o risco iminente de lesão (*periculum in mora*).

Pois bem.

Nos termos do art. 196 da Constituição Federal, "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".

No âmbito das relações de trabalho, constitui garantia constitucional dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes à atividade, por meio de proteção à saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF), de modo que, aos empregadores, incumbe a adoção de medidas hábeis à garantia de um meio ambiente saudável e protegido.

Nesse aspecto, o art. 16 da Convenção nº 155 da OIT, aprovado pelo Decreto Legislativo nº 2/1992, prevê que "Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas".

Por outro lado, a intervenção judicial no poder de direção do empregador deve pautar-se por critérios de legalidade, não se podendo exigir o cumprimento de obrigações sem amparo normativo, conforme garantia do art. 5º, II, da CF.

A Lei nº 13.979/2020, que dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus de 2019, possibilitou que as autoridades, no âmbito de suas competências, adotassem "vacinação e outras medidas profiláticas" (art. 3º, III, "d").

No julgamento das ADIs 6.586 e 6.587, o Supremo Tribunal Federal conferiu interpretação conforme ao referido dispositivo, assentando a tese de que "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 decorrentes", e de que "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".

Não se discute, portanto, a legitimidade da vacinação compulsória contra a covid-19, pelos Entes Federados, como instrumento de política social de combate à doença.

Contudo, do exame dos fundamentos adotados pela Suprema Corte no julgamento das ações de controle concentrado, extrai-se que a possibilidade do manejo de medidas indiretas como incentivo à imunização está condicionada à legalidade estrita, exigindo-se prévia iniciativa dos Entes Públicos, no âmbito de suas competências legislativas, para instituição de providências destinadas a promover a vacinação em massa.

Necessário destacar que, nem a Lei nº 13.979/2020, nem as posteriores decisões do Supremo Tribunal Federal, trazem disciplina específica a respeito dos impactos da pandemia sobre as relações de trabalho.

Inexiste, pois, autorização normativa para impor aos estabelecimentos de uso coletivo, no âmbito de suas relações de trabalho, que exijam certificados de vacinação de seus empregados, muito menos que promovam o afastamento compulsório daqueles que se recusem à vacinação.

Pelo contrário, no caso concreto, a determinação judicial esbarra, de plano, na diretriz da Portaria MTP nº 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, editada no contexto da pandemia do covid-19, e que traz expressa vedação de, *"na contratação ou manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios, especialmente comprovante de vacinação"*:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos termos do art. 1º da presente Portaria e da Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

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

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

O ato normativo em questão foi objeto de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 900/DF.

Na ocasião, o Exmo. Ministro Relator, Roberto Barroso, concedeu tutela de urgência para suspender os efeitos da Portaria, adotando justamente o fundamento de que *"a portaria cria direitos e obrigações que, mais uma vez, não têm previsão legal e dependem de lei formal"*.

Isso significa que, para a Suprema Corte, a intervenção no âmbito de discricionariedade do poder diretivo do empregador exige lei formal em sentido estrito, seja para impor a vacinação de seus empregados, seja para, ao contrário, proibir sua exigência.

De todo modo, referida liminar foi cassada, restabelecendo-se a eficácia do ato normativo, uma vez que o Supremo Tribunal Federal entendeu ter se consolidado a perda superveniente do objeto da ação, nos seguintes termos:

"Perda superveniente do interesse de agir. Com a alteração do cenário epidemiológico no Brasil e o arrefecimento dos efeitos da pandemia, notadamente (i) a redução do número de mortes e quadros graves da doença, (ii) o aumento exponencial da cobertura vacinal no país, (iii) a flexibilização das medidas de distanciamento físico e de uso de máscaras faciais, **não subsiste o interesse-necessidade indispensável para a regulação judicial da matéria.**"

Do resultado do julgamento, extrai-se o entendimento da Suprema Corte no sentido da desnecessidade de regulação judicial sobre a esfera de autonomia dos empregadores na promoção de medidas garantidoras de um meio ambiente de trabalho seguro (art. 7º, XXII, da CF), em razão do fim da Emergência de Saúde Pública, declarada pela Organização Mundial da Saúde em maio de 2023.

Vale enfatizar, ademais, que um dos argumentos que justificou a concessão da tutela de urgência na ação subjacente foi a impossibilidade de vacinação de crianças abaixo de 5 anos, englobadas dentre os alunos frequentadores da Instituição de Ensino impetrante.

Ocorre, contudo, que o atual esquema vacinal do Ministério da Saúde já contempla crianças a partir dos 6 meses de idade, conforme Informe Técnico de 2024 do Departamento do Programa Nacional de Imunizações, disponível no Portal Eletrônico do Órgão Ministerial.

É de se concluir, portanto, que a alteração no estado dos fatos (aumento da cobertura vacinal, fim do Estado de Emergência, e possibilidade de acesso gratuito à vacina a todos os alunos do Estabelecimento de Ensino interessados na imunização) reforça a desnecessidade de intervenção judicial no tocante à exigência de vacinação contra a covid-19, não se justificando a imposição, pela Autoridade Coatora, de obrigações sem previsão em Lei.

Ante o exposto, considerando a ausência de amparo legal específico que justifique o ato coator, conclui-se presente o direito líquido e certo da Instituição de Ensino em não sofrer determinação judicial, em caráter liminar, de exigir de seus empregados a apresentação de certificado de vacinação contra a covid-19 e afastar do trabalho presencial aqueles não imunizados.

Irreparável, portanto, o acórdão regional que concedeu a segurança.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer do recurso ordinário** e, no mérito, por maioria, vencidos os Ex.mos Ministros Mauricio José Godinho Delgado, Amaury Rodrigues Pinto Júnior, Liana Chaib e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 17 de março de 2026.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 12/05/2026 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.