

## **NOTA DE ESCLARECIMENTO**

### **REF. Acordo sindical torna obrigatória a vacinação de funcionários de bares e restaurantes de São Paulo**

Aos **03/08/2021**, o **SINTHORESP** tomou conhecimento de uma informação publicada no portal do “O Globo” de que os sindicatos patronal e trabalhista de bares e restaurantes de São Paulo firmaram um acordo para tornar obrigatória a apresentação de um certificado de vacinação para atuar no setor.

Como era de se esperar, após a publicação, inúmeros outros veículos de comunicação, bem como inúmeras empresas buscaram junto ao SINTHORESP uma cópia do aludido acordo que tornava obrigatória a vacinação para os trabalhadores da categoria.

Todavia, o **SINTHORESP** esclarece que **NÃO ASSINOU** qualquer instrumento coletivo de trabalho ou nota conjunta o sindicato patronal cujo objetivo fosse obrigar os trabalhadores a se vacinarem, sendo, portanto, **inverídica** a informação prestada pelo canal de notícias do “O Globo”. **Já foram pedidas providências à empresa de comunicação para que a informação publicada seja corrigida e esclarecida, porém até o momento não houve qualquer retorno dos responsáveis.**

Entretanto, não querendo se furtar ao debate, o **SINTHORESP** entende que a Constituição tem previsão suficiente para se entender que o trabalhador tem garantia do emprego (art. 6). Ao contrário do que se propõe, a justa causa tem sua caracterização em lei, art. 482, da CLT, sem classificação exaustiva, de modo que não é dado nem ao empregador, nem ao Ministério Público do Trabalho, criar uma outra sem previsão legal.

Também é certo dizer que cabe inegavelmente à Justiça do Trabalho decidir em última instância, diante dos fatos que lhes são levados, a decidir se determinada prática – no caso da recusa em vacinar-se - é ou não faltosa.

E mesmo que o direito de errar em última instância seja dado ao judiciário, até o presente momento também não há notícia de quaisquer providências legislativas que tenham alterado o texto legal que trata das justas causas.

Por fim, mesmo no plano teórico, trata-se de matéria controvertida. Se até agora não se cogitou por lei de tornar a vacinação medida compulsória, como fazê-la por um instrumento coletivo de trabalho?

Sempre é bom lembrar que, antes de tudo, tem o sindicato o dever de solidariedade. O pagamento de uma indenização pelo rompimento do contrato de trabalho não afetará a receita da empresa, mas a perda do emprego, sendo difícil a perspectiva de arrumar outro em breve espaço de tempo, não só humilha o profissional, **como atenta contra sua liberdade individual.**

Em outras palavras: a empresa tem o poder potestativo de dispensar o trabalhador a qualquer momento, assumindo assim os todos os custos relativos ao ato demissional. Porém, o **SINTHORESP** é terminantemente **CONTRA** quaisquer atos empresariais ou entendimentos estatais que consubstanciem na demissão por justa causa de trabalhadores que se recusem a se vacinar.

Uma vez isso consignado, o **SINTHORESP** faz um contraponto para chegar à uma solução razoável que alcance o núcleo essencial da liberdade individual e da liberdade coletiva.

As premissas para uma convivência harmônica nas atuais circunstâncias foram forjadas no julgamento da ADIn 6341 que, sob o fundamento da competência concorrente, destacou a competência da União para legislar sobre saúde pública, desde que resguardada a autonomia dos demais entes. Nesse aspecto, se há uma necessidade de uma parcela da sociedade para que se delimite as responsabilidades na pandemia, os interessados devem cobrar as unidades estatais e não para entidades de natureza privada, haja vista a patente falta de legitimidade.

Se há alguma consideração a ser feita pelo **SINTHORESP**, as condições devem ser realizadas sob o juízo de ponderação.

Se faltam as empresas regras que as façam se posicionar diante de um dilema, então que as façam por meio de regimentos internos. Assim, empregador e empregado, aliados aos próprios interesses, podem chegar uma solução consensual, respeitados os princípios de dignidade humana (art. 5, da CF), na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (art. 170, caput, da CF). Afinal, ao estabelecer suas próprias regras empresariais, tal como a inadmissível importação de cláusulas de países estrangeiros ao contrato de trabalho brasileiro, poderá o empregado vacinado exigir sua rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, CLT) caso observe a negligência empresarial no controle da vacinação dos demais empregados não vacinados, com base no regulamento interno. Nesse contexto de criação de norma empresarial - criando mais uma regra de justa causa - é que o sindicato se apresenta para, sob outro viés, defender a rescisão indireta nos casos de omissão da empresa que se investiu indevidamente na autotutela.

Se assim mesmo não encontrarem uma solução, o **SINTHORESP** sugere que sejam considerados 1) caso seja possível, o trabalhador realize o seu labor por home office ou, 2) caso não seja possível, que o trabalhador tenha o seu contrato suspenso, nos termos da cláusula 15 e seguintes, da Convenção Coletiva de trabalho 2021/2023.

Reiteramos que o **SINTHORESP** envida todos seus esforços para a resolução das questões apontadas, e estamos à disposição para maiores esclarecimentos.

São Paulo, 06 de agosto de 2021

  
**Francisco Calasans Lacerda**  
Presidente do Sinthoresp

**Assessoria de Imprensa:**  
**Andreia Coutinho** - comunicacao@sinthoresp.org.br - 11 97132-6346