

CONSURT Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO



Novas informações sobre vacinação contra a COVID-19.

Em 28 de janeiro de 2021, o Ministério Público do Trabalho divulgou um “Guia Interno do MPT sobre vacinação da COVID-19”, disponível em https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versa_o_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf.

O Guia Interno tem como objetivo apoiar, auxiliar e colaborar com todos os Membros do Ministério Público do Trabalho, no enfrentamento de questões decorrentes dos impactos da pandemia da COVID-19 nas relações de trabalho, e na sociedade em geral, bem como, fornecer aos Membros do MPT subsídios sobre as demandas, dúvidas e questões sobre as políticas públicas de vacinação e as suas repercussões nas relações de trabalho, com vistas a subsidiar os Membros do MPT nos seus procedimentos investigatórios, promocionais e nas suas articulações com os setores públicos e privados e demais atores sociais.

Em relação ao documento, destacam-se os seguintes trechos:

- Para que as medidas preconizadas sejam compreendidas e aceitas pelos trabalhadores, é dever legal da empresa informá-los e conscientizá-los sobre a importância e necessidade das medidas de saúde e segurança do trabalho previstas nos programas de saúde e segurança do trabalho e sobre a segurança dos procedimentos, sendo dever da empresa produzir informações sobre saúde e segurança do trabalho e ministrá-las aos empregados, em treinamentos.

- As empresas são obrigadas a colaborar com o plano nacional de vacinação. Os trabalhadores também são obrigados a colaborar com as medidas de saúde e segurança do trabalho preconizadas pelas empresas, que devem incluir a vacinação como estratégia do enfrentamento da COVID-19 no ambiente de trabalho.

- As empresas devem prever no PCMSO a obrigação de proporcionar aos seus empregados o acesso às vacinas, seja encaminhando-os à rede pública de saúde, seja prevendo programas de imunização no âmbito das empresas, em parceria com redes privadas de vacinação, se e quando permitida a aquisição.

- Em persistindo a recusa injustificada, o trabalhador deverá ser afastado do ambiente de trabalho, sob pena de colocar em risco a imunização coletiva, e o empregador poderá aplicar sanções disciplinares, inclusive a despedida por justa causa, como último recurso, com fundamento no artigo 482, combinado com art. 158, II, parágrafo único, alínea “a”.

- Em não sendo possível o teletrabalho e sendo legítima a recusa, não existe fundamento técnico para caracterização do ato faltoso do trabalhador e a empresa deve adotar medidas de organização do trabalho, de proteção coletiva e de proteção individual.

- É necessário que a empresa não utilize, como primeira medida para obter a anuência com a vacinação, a possibilidade de despedida por justa causa, pois existe um dever do empregador de ministrar aos empregados informações sobre saúde e segurança do trabalho e sobre a aprovação da vacina pela Anvisa.

Sobre tais questões, pode ser ressaltado o seguinte:

- O Guia Interno do MPT prevê que as empresas devem prever no PCMSO a obrigação de proporcionar aos seus empregados o acesso às vacinas. Porém, a NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional nada dispõe acerca de tal obrigação legal, aliás sequer cita sobre a vacinação de trabalhadores, mas somente prevê a exigência de realização de exames médicos. O item 7.4.1 prevê que o PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: a) admissional; b) periódico; c) de retorno ao trabalho; d) de mudança de função; e) demissional. A Norma Regulamentadora 32, específica para segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde, citada no Guia, prevê a obrigatoriedade de o PCMSO contemplar um programa de vacinação dos trabalhadores. No item 32.2.4.17, que trata sobre a vacinação, consta que “o empregador deve assegurar que os trabalhadores sejam informados das vantagens e dos efeitos colaterais, assim como dos riscos a que estarão expostos por falta ou recusa de vacinação, devendo, nestes casos, guardar documento comprobatório e mantê-lo disponível à inspeção do trabalho (32.2.4.17.5)”. Ou seja, o empregado da área médica pode se recusar à vacinação prevista no PCMSO, mas deverá assinar um documento de recusa, inexistindo na NR-32 qualquer previsão de aplicação de penalidade disciplinar e nem de dispensa por justa causa. Porém, inobstante a vacinação não constar expressamente na NR-7, opcionalmente pode ser incluída pela empresa no Pro-

-grama de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, conforme abordado no Informe Estratégico sobre “Vacinação incluída no PCMSO”, disponível em <https://findes.com.br/news/informe-estrategico-vacinacao-incluida-no-pcmso/>.

- Apesar de o Guia Interno do MPT prever como fundamento para a aplicação de justa causa o artigo 482, h (“ato de indisciplina ou de insubordinação”), combinado com art. 158, II, parágrafo único, alínea “a” (“Art. 158 - Cabe aos empregados: II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo (Saúde e Segurança do Trabalho). Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior”), inexistente atualmente segurança jurídica para aplicação de justa causa aos empregados que se recusarem à imunização contra a COVID-19.

- Importante ressaltar que as notas técnicas e recomendações expedidas pelo Ministério Público do Trabalho não têm força de lei, não sendo vinculativas sob o aspecto jurídico formal, razão pela qual seu conteúdo não gera obrigação legal aos empregadores. Outrossim, também é importante destacar que sequer se está diante de uma nota técnica ou de uma recomendação do MPT, mas de “Guia Interno”, ou seja, de uma orientação de cunho interno do MPT, o que fragiliza ainda mais sua utilização pelas empresas para tomar uma decisão tão radical como a dispensa de empregado por justa causa. Assim, na eventualidade de uma empresa dispensar por justa causa o empregado que se recusar à imunização, a orientação interna do MPT poderá não ser suficiente para auxiliar na fundamentação jurídica da falta grave aplicada, com grande risco de a Justiça do Trabalho ter interpretação diversa sobre a questão, e de reverter a justa causa com a condenação do empregador ao pagamento das verbas correlatas a uma dispensa sem justa causa, além de outras possíveis condenações, dependendo da situação fática.

Para a Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo é fundamental que a vacinação dos trabalhadores seja um trabalho construído, com a conscientização sobre a importância da imunização de todos, com muito diálogo e bom senso entre indústria e seus respectivos empregados.

A Findes, inclusive, vem oferecendo apoio à Secretaria Estadual de Saúde para campanha de vacinação contra a COVID-19 no Estado do Espírito Santo, e acredita que por meio da união de esforços a Federação poderá colaborar, no que for necessário, para os próximos passos da vacinação.

Por fim, recentemente a Presidente do Tribunal Superior do Trabalho - TST, Ministra Maria Cristina Peduzzi, informou que, em sua avaliação, será difícil a dispensa de um empregado por justa causa pela recusa à vacinação contra a COVID-19. Para a Ministra "é difícil enquadrar como justa causa a recusa do empregado à vacinação, mas não se deve ignorar que a lei impõe ao empregador manter ambiente de trabalho saudável". Segundo ela, as empresas deverão promover campanhas internas com esclarecimento quanto à necessidade de haver a imunização.

Portanto, tal informação somente reforça a atual falta de segurança jurídica, como informado anteriormente, para aplicação de justa causa ao empregado que se recusar à imunização contra a COVID-19.

A íntegra da notícia pode ser acessada em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/02/demissao-por-justa-causa-por-recusa-a-vacinacao-sera-dificil-diz-presidente-do-tst.shtml>

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho