

Trabalhador que recusar vacina pode ser demitido por justa causa, diz Ministério Público

Estadão - 08/02/2021

BRASÍLIA - Os trabalhadores que se recusarem a tomar a vacina contra a covid-19 sem apresentarem razões médicas documentadas poderão ser demitidos por justa causa, de acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT). A orientação do órgão é para que as empresas invistam em conscientização e negociem com seus funcionários, mas o entendimento é de que a mera recusa individual e injustificada à imunização não poderá colocar em risco a saúde dos demais empregados.

No ano passado, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que, embora não possa forçar ninguém a se vacinar, o Estado pode sim impor medidas restritivas aos cidadãos que se recusarem a tomar o imunizante contra o novo coronavírus.

Apesar de nenhum governo até o momento ter anunciado sanções aos negacionistas da vacina, essas medidas poderiam incluir multa, vedação a matrículas em escolas e o impedimento à entrada em determinados lugares.

Um guia interno elaborado pela área técnica do MPT segue o mesmo critério. “Como o STF já se pronunciou em três ações, a recusa à vacina permite a imposição de consequências. Seguimos o princípio de que a vacina é uma proteção coletiva, e não individual. O interesse coletivo sempre vai se sobrepor ao interesse individual. A solidariedade é um princípio fundante da Constituição”, diz o procurador-geral do MPT, Alberto Balazeiro.

Ainda assim, a orientação do MPT é de que as demissões ocorram apenas como última alternativa após reiteradas tentativas de convencimento por parte do empregador da importância da imunização em massa.

“Na questão trabalhista é preciso ter muita serenidade. A recusa em tomar vacina não pode ser automaticamente uma demissão por justa causa. Todos temos amigos e parentes que recebem diariamente fake news sobre vacinas. O primeiro papel do empregador é trabalhar com informação para os empregados”, afirma o procurador-geral.

Ele lembra que toda empresa precisa incluir em seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) o risco de contágio de covid-19 e considerar a vacina no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a exemplo do uso de máscaras, que já se tornou obrigação básica no ambiente de trabalho desde o começo da pandemia.

“Não são meros protocolos de papel, eles têm que ser levados a sério. É obrigação do empregador ter o fator covid-19 como risco ambiental e a vacina como meio de prevenção. Ter planejamento é fundamental e gera a simpatia de todos os órgãos de fiscalização”, recomenda.

Balazeiro enfatiza que a exigência da vacina no trabalho deve seguir a disponibilidade dos imunizantes em cada região e o Plano Nacional de Imunizações do Ministério da Saúde, que determina quais grupos têm prioridade na fila da vacinação. Profissionais de Saúde, idosos e pessoas com comorbidades estão contemplados nessa primeira fase.

A partir da disponibilidade da vacina para cada grupo, caberá ao trabalhador comprovar a sua impossibilidade de receber o imunizante com a apresentação de laudo médico. Mulheres grávidas, pessoas alérgicas a componentes das vacinas ou portadoras de doenças que afetam o sistema imunológico, por exemplo, podem ser excluídas da vacinação. Nesses casos, a empresa precisará negociar para manter o funcionário em home office ou no regime de teletrabalho.

“A saúde não se negocia quanto ao conteúdo, mas sim quanto à forma. Não posso negociar para que uma pessoa não use máscara, mas posso negociar se ela vai ficar em casa. O limite é a saúde, que é um bem coletivo”, acrescenta.

Por isso, para proteger os demais funcionários, o empregador deve impedir a permanência no ambiente de trabalho de quem não se imunizar. “E sem uma recusa justificada, a empresa pode passar ao roteiro de sanções, que incluem advertência, suspensão, reiteração e demissão por justa causa. A justa causa é a última das hipóteses. O guia do MPT não é um convite à punição, mas à negociação e à informação. O que não pode é começar com justa causa e nem obrigar ninguém a trabalhar em condições inseguras”, acrescenta Balazeiro.

Na demissão por justa causa, o trabalhador fica sem vantagens da rescisão, com direito apenas ao recebimento do salário e das férias proporcionais ao tempo trabalhado. Por outro lado, fica impedido de receber o aviso prévio e 13º salário proporcional. Além disso, o empregador não precisa pagar a multa rescisória de 40% do FGTS, enquanto o trabalhador fica barrado de habilitar o seguro-desemprego e sacar o FGTS.

O procurador-geral acredita que a vacina também deve ser um tema a ser tratado nas convenções e acordos coletivos de trabalho. “O papel dos sindicatos é fundamental. Os sindicatos atuaram muito ativamente no começo da pandemia, com a migração para o trabalho remoto em muitas atividades. Então, coerentemente, eles terão um grande papel nas medidas para evitar a continuidade da propagação da doença”, conclui.