

## Especialistas e MPT defendem demissão de trabalhadores que não se vacinarem

[valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/02/09/especialistas-e-mpt-defendem-demissao-de-trabalhadores-que-nao-se-vacinarem.ghtml](https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/02/09/especialistas-e-mpt-defendem-demissao-de-trabalhadores-que-nao-se-vacinarem.ghtml)



Procurador-geral do trabalho, Alberto Bastos Balazeiro: “O interesse coletivo sempre vai se sobrepôr ao interesse individual” — Foto: Andre Coelho/Valor

O início da vacinação levou as empresas a consultar advogados sobre a possibilidade de demitir por justa causa o trabalhador que se recusar a se imunizar contra a covid-19. Polêmica, a medida é admitida por especialistas e também pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). O que fortalece o entendimento é o recente julgamento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a questão.

Em dezembro, os ministros decidiram que o Estado pode impor sanções a quem não se vacinar, como multa, impedimento de frequentar determinados lugares ou mesmo fazer matrícula em escola. Para advogados e o MPT, a demissão por justa causa poderia ser uma dessas medidas, desde que seguidas as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

“Quem não se vacina expõe quem se vacinou”, afirma Hélio Bacha, médico infectologista do Hospital Israelita Albert Einstein. O médico explica que boa parte das vacinas virais funcionam como uma barreira e a proteção não é individual. Por isso, é necessário que a vacinação seja ampla e rápida. “Claro que quem se vacina tem algum grau de proteção, mas a diferença pandêmica se dá com a vacinação maciça.”

De acordo com a advogada Priscila Kirchhoff, sócia do Trench Rossi Watanabe, o empregador precisa garantir um ambiente de trabalho seguro e reduzir os riscos para os trabalhadores. Mas, acrescenta, a questão é polêmica, complexa e envolve muito mais do que a ciência jurídica. “É a pergunta que vale um milhão de dólares [se cabe justa causa]”, diz.

Para o procurador-geral do trabalho, Alberto Bastos Balazeiro, a justa causa não deve ser a primeira sanção ao trabalhador, mas pode ser aplicada. De acordo com ele, havendo vacinação universal, o trabalhador pode ser advertido, suspenso e só depois demitido. “Não pode começar com justa causa e nem obrigar um funcionário a trabalhar em situação insegura”, afirma.

Antes das sanções, porém, a empresa, diz Balazeiro, deve orientar os trabalhadores. Dar informações gerais sobre a vacina, como segurança. Além disso, deve inserir a doença e o imunizante no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

“Um médico vai identificar que a covid-19 se insere nos riscos ocupacionais. Dentro do PPRA tem o tipo de exposição do funcionário e no PCMSO tem a proteção que deve ser adotada para evitar a contaminação”, afirma o procurador. As orientações estão em um guia interno que será disponibilizado no site do MPT.

A possibilidade de demissão por justa causa, segundo Balazeiro, está amparada no entendimento dos ministros do Supremo sobre o tema vacinação. “O interesse coletivo sempre vai se sobrepor ao interesse individual”, diz.

Além do precedente do STF, a Constituição prevê no artigo 7º que o empregador deve proteger a saúde do trabalhador, afirma Jorge Matsumoto, sócio trabalhista do Bichara Advogados. O dispositivo prevê como direito dos empregados a redução dos riscos inerentes ao trabalho, “por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

“Se a empresa tem a obrigação constitucional de proteger e tem responsabilidade objetiva se for negligente nessa obrigação, obviamente pode exigir a vacinação”, diz Matsumoto. Para ele, é a mesma lógica da exigência de uso de máscara, distanciamento entre funcionários e higienização de superfícies. “Para o cidadão empregado, a decisão de tomar ou não vacina não é só dele”, acrescenta ele, que defende a justa causa.

No entendimento do advogado Fabio Medeiros, do Lobo de Rizzo Advogados, porém, ainda não está claro se as empresas poderão obrigar seus profissionais a se vacinarem e, eventualmente, dispensá-los por justa causa. Ele lembra que deve ser levado em consideração que há funcionários com restrições religiosas ou que não podem tomar a vacina por motivos de saúde.

O advogado tem recomendado ainda que as empresas se organizem em seus setores, por meio de associações e sindicatos, para interagir com as autoridades estaduais e municipais para, por meio dos protocolos de retomada das atividades durante a

pandemia, avaliarem as alternativas para a adoção de medidas restritivas em conjunto. “De forma nenhuma a empresa deve agir isoladamente em meio a tantas incertezas.”

Também é importante, acrescenta, que as empresas contem com o respaldo de seus médicos do trabalho, bem como dos laudos trabalhistas sobre riscos ambientais no trabalho e programas de controle médico ocupacional. “Esses documentos podem e devem mapear todas as situações relativas às medidas contra a covid-19 e podem servir para direcionar melhor os empregadores em relação às medidas contra profissionais que incorram em irregularidades no tema das vacinas.”

Não existe consenso, segundo Carolina Marchi, sócia da área trabalhista do escritório Machado Meyer, mas é dever do empregador garantir a saúde. Por isso, a advogada considera que a empresa pode exigir a vacinação e impedir o acesso às suas instalações.

O empregado, diz, pode rescindir seu contrato e pedir indenização se “correr perigo manifesto de mal considerável”, por determinação do artigo 483 da CLT. “O bem maior é a saúde coletiva e não convicções individuais. Se não houver uma razão para a recusa, como recomendação médica, entendo que a empresa pode exigir a vacina.”

Sócio do escritório Urbano Vitalino, Renê Koerner cita como argumento aos empregadores, além da decisão do STF, o artigo 157 da CLT. Pelo dispositivo, cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.