

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Do Sr. LÉO MOTTA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre a vacinação dos trabalhadores.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor acrescida da seguinte Seção IV-A:

“Seção VI-A:

Da Vacinação dos Empregados

Art. 167-A. Sempre que houver vacinas eficazes contra agentes biológicos a que os trabalhadores estejam expostos, por razões diretamente decorrentes da atividade ou do ambiente do trabalho, o empregador deverá fornecê-las gratuitamente.

Art. 167-B. Cabe ao empregador assegurar que os empregados 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.

Art. 167-C. A vacinação, o controle da eficácia e, se necessário, seu reforço obedecerão às recomendações do órgão de saúde do Poder Executivo.

Art.167-D. Não constitui hipótese para a demissão por justa causa de empregado, nos termos do art. 482 desta

Consolidação, a recusa a receber a vacina fornecida pelo empregador em programa próprio ou outra ofertada em programa público de vacinação, salvo se:

I – a vacinação for comprovadamente imprescindível para o exercício seguro das atividades do empregado no estabelecimento do empregador; e

II – o risco oferecido pela ausência de vacinação não puder ser efetivamente controlado pelo uso de Equipamentos Individuais de Proteção ou, se fornecidos esses, o empregado se recusar a utilizá-los.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho não é somente fonte de renda para os trabalhadores. É também elemento imprescindível para a dignidade do ser humano, para a formação e consolidação de seus vínculos sociais e para a afirmação de sua própria identidade. Uma das formas mais conhecidas e protegidas de exercício da atividade laboral dá-se, sem dúvida, por meio do contrato de trabalho.

Em tempos de pandemia, tem grassado um aceso debate sobre a autorização do empregador de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, em caso de recusa do empregador em receber as vacinas contra a Covid 19. A posição extremada dos que pugnam pela demissão decorre da prevalência do interesse público sobre o interesse privado.

Não é incomum no território do direito a colisão entre direitos e garantias constitucionais. A melhor doutrina para enfrentar tal fenômeno jurídico nunca foi a absolutização, mas a ponderação de direitos que se antagonizam. Nesse sentido, não se deve buscar em prioridade absoluta do interesse público em face do interesse privado ou vice-versa, mas sim a

harmonização dos opostos, com apoio dos princípios igualmente constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade.

Retomando o que dissemos no parágrafo inicial dessa justificativa, o trabalho é um direito individual e social de incomensurável importância e pensamos que todo esforço para preservar os vínculos de emprego, mesmo em face do interesse público em conter a disseminação da Covid, está plenamente em conformidade com a técnica de sopesamento e harmonização de direitos. De fato, o princípio da proporcionalidade é a técnica mais utilizada e mais eficaz para a resolução desse tipo de colisão entre direitos de elevada magnitude.

De resto, a vacinação contra a Covid -19 está apenas dando seus primeiros passos no Brasil e no mundo. Essa medicação foi aprovada em caráter de emergência e precisaremos ainda de mais tempo para medir sua capacidade de imunização e os benefícios que ela pode nos ofertar. Não temos ainda uma oferta contínua e abundante de vacinas para todos e não temos nenhuma evidência estatística segura de que o programa de vacinação em curso sofrerá atrasos ou impedimentos em razão da recusa em massa de trabalhadores a receber a vacina. Desse modo, nos parece absurdamente precipitado, desnecessário e, portanto, desproporcional e pouco razoável ameaçar os trabalhadores brasileiros com a demissão por justa causa nesse momento.

A questão da obrigatoriedade da vacinação foi levada de forma preventiva ao Supremo Tribunal Federal – STF. Em 17/12/2020, o colegiado definiu que a vacinação compulsória pode ser implementada por medidas indiretas, como a restrição ao exercício de certas atividades ou à presença em determinados lugares. Ficou certo no entendimento do STF que as limitações podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados e Municípios, ou seja, sempre por entes estatais. De modo algum, de acordo com o egrégio colegiado, poderia o empregador, ente privado, impor a sanção da rescisão em face da recusa do trabalhador, apenas para impor o interesse público na vacinação. Esse, de modo algum, é um poder que pode ser entregue à discricionariedade do empregador, pessoa privada.

Não obstante, o Ministério Público do Trabalho – MPT, conforme amplamente divulgado pela imprensa, manifestou-se por meio de um “Guia Técnico sobre vacinação/Covid-19”, orientando os empregadores a demitir os empregados que se recusarem a tomar vacina, ressaltando apenas a possibilidade de contraindicação médica. Trata-se, a nosso sentir, de orientação em desacordo com a decisão do STF, que foi taxativo e não autorizou o empregador, na condição de ente privado, a assumir função estatal e determinar sanções privativas de ente público e que devem, por força do princípio da legalidade, ser objeto de lei específica, além de, por força do bom senso, objeto de ampla divulgação pública preliminar.

Nesse sentido, o aproveitamento de normas trabalhistas, destinadas à regulamentação do contrato de trabalho e direcionadas à tutela da autonomia privada individual e coletiva, no âmbito das relações de emprego, como forma de autorizar o empregador a sancionar o empregado, de modo a forçar a colaboração dos cidadãos com a campanha de vacinação contra a Covid-19, não nos parece um recurso tecnicamente correto, estando muito distante das técnicas mais eficazes para a resolução das colisões entre os direitos fundamentais.

De fato, os entes estatais já autorizados pelo STF possuem um leque de opções para, eventualmente, se e quando necessário, sancionar indivíduos em nome desse interesse público, devendo fazê-lo por meio de ordenamento administrativo próprio e adequado.

Cabe lembrar que a demissão de trabalhadores nesses tempos de incertezas econômicas tem apenas o condão de agravar a crise social e atirar na fila do desemprego e da miséria cidadãos saudáveis e capazes. Não alcançamos o sentido de lançar mão desse expediente de modo tão ligeiro, como se fosse a única e a melhor saída nesse momento.

Nesse sentido, em face da importância do tema e da controversa orientação dada pelo MPT aos empregadores, o que, a nosso sentir, apenas traz mais insegurança ao setor produtivo, sentimos ser necessário abordar o tema, positivando a questão da vacinação no âmbito da CLT.

Em razão disso, nossa proposta insere uma Seção VI-A no Capítulo V do Título II da Consolidação, que trata da segurança e da medicina do trabalho, recuperando as disposições básicas sobre a vacinação no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, já previstas na Norma Regulamentadora nº 32, do extinto Ministério do Trabalho. Ordinariamente, evitamos a reiteração de normas já existentes no ordenamento jurídico, mas a magnitude da questão parece-nos que justifica plenamente a exceção. De fato, chamamos atenção para o item 32.2.4.17.5 da NR 32, que transformamos no art. 167-B da CLT, e que tem a seguinte redação:

32.2.4.17.5 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.

Veja-se que a NR 32 foi introduzida no nosso ordenamento pela Portaria nº 485, de 11 de novembro de 2005 e atualizada, recentemente, pela Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019. Por esta regulamentação em vigor, temos que cabe ao empregador assegurar a informação sobre as vantagens e os riscos da vacinação. Em caso de recusa, a norma legal acima repetida é clara ao afirmar que deve o empregador “nestes casos, guardar documento comprobatório e mantê-lo disponível à inspeção do trabalho”. Eis o procedimento recomendado pelo Direito em vigor. Em nenhum momento se autoriza ou se recomenda a demissão do empregado pela recusa.

Pensamos que está claramente justificada nossa perplexidade com a dimensão que a recomendação de demissão de empregados tem ganhado, especialmente com a contribuição do MPT, contra a expressa regulamentação existente e em desacordo com a orientação do STF. Nesse sentido, temos como necessária e oportuna a conversão do texto da NR aludida em lei ordinária integrada à CLT.

Não obstante, acrescentamos à regulamentação existente a possibilidade de rescisão contratual, em razão da recusa do empregado a receber a vacina, validando o expediente não só para a Covid-19 como também para as demais vacinas ofertadas. As condições para a demissão por nós delimitadas voltam-se exclusivamente para as repercussões que esta recusa possa causar no exercício da atividade do empregado e no ambiente de trabalho. Ou seja, a possibilidade de rescisão por justa causa fica circunscrita aos seus efeitos nas relações de trabalho.

Note-se, a propósito do uso alternativo de EPI, que, nesse momento, os órgãos de imprensa nacional e internacional dão amplo destaque ao recente estudo do Centro de Controle e Prevenção de Doenças-CDC, órgão regulador do sistema de saúde dos Estados Unidos, que evidenciou que o uso concomitante de máscara cirúrgica e de máscara de pano reduz em 92% os riscos de propagação da covid-19^{1 2 3 4}. Ora, há muitos EPI's aprovados pelos órgãos de saúde laboral e de largo uso que não se aproximam dessa taxa de eliminação de risco, como se observa pela presença no nosso ordenamento da obrigação remanescente de pagamento de adicionais de insalubridade, ainda muita disseminada no mercado de trabalho.

Entendemos que o uso dessa proteção atende perfeitamente o princípio de razoabilidade e da proporcionalidade como forma de harmonizar o conflito entre o direito do trabalhador ao emprego e a preservação da salubridade no ambiente de trabalho

Com isso, afastamos qualquer possibilidade de utilizar-se o empregador e o contrato de trabalho para atuar em substituição ao estado, sancionando o trabalhador por razões que extrapolam as relações trabalhistas. Nem isso é necessário, nem o Estado disso precisa, pois conta com um poder incontestável para perseguir o interesse público contido na vacinação contra a

1 <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2021/02/11/uso-simultaneo-de-mascara-cirurgica-e-de-pano-pode-bloquear-95-da-covid-19.htm>

2 <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/02/10/uso-simultaneo-de-mascara-cirurgica-e-outra-de-pano-reduz-risco-de-transmissao-em-95percent-diz-cdc.ghtml>

3 <https://www.bbc.com/portuguese/geral-56023230>

4 <https://www.nytimes.com/2021/02/10/world/double-mask-protection-cdc.html>

Covid-19, devendo fazê-lo diretamente e por meio dos procedimentos formalmente adequados.

Em vista do exposto, julgamos a proposta meritória e pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputado LÉO MOTTA

