

A RECUSA DO EMPREGADO EM TOMAR VACINA E A POSSIBILIDADE DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Em tempos de pandemia retorna à discussão um assunto sensível referente à extinção do contrato de trabalho do empregado que se recusa a tomar vacina. Neste caso, o trabalhador poderia ser dispensado por justa causa ou não? E, mais, a vacinação seria obrigatória ao empregado?

Primeiramente, importante entender o conceito de justa causa. O professor Maurício Godinho Delgado nos ensina que "para o Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador".

Dito isso, impende frisar que no dia 6/2/2020 foi editada a Lei nº 13.979, a qual dispõe sobre as medidas para enfrentamento de emergência da saúde pública de importância internacional para o combate ao coronavírus, de forma que o espírito da lei foi criar uma política para combater a pandemia e proteger os interesses da coletividade.

A Suprema Corte já se manifestou no sentido de que, inobstante a Constituição assegure a proteção aos direitos dos trabalhadores, dentre eles as suas concepções morais, espirituais e pessoais, o interesse coletivo supera as predileções individuais, ainda mais em se tratando de uma medida que tem o intuito de erradicar a doença. Ou seja, nenhum direito pode ser considerado absoluto, de igual relevância é importante que ocorra a ponderação entre a liberdade individual consistente entre as opções particulares com os demais direitos e garantias constitucionais, tais como tutela a vida e a saúde.

O Ministério Público do Trabalho, em seu Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da COVID-19, expôs que alegações de convicção religiosa, filosófica ou política não são justificativas para deixar de tomar a vacina. "A estratégia de vacinação é uma ferramenta de ação coletiva, cuja efetividade só será alcançada com a adesão individual. A vontade individual, por sua vez, não pode se sobrepor ao interesse coletivo, sob pena de se colocar em risco não apenas o grupo de trabalhadores em contato direto com pessoas infectadas no meio ambiente do trabalho, mas toda a sociedade", diz a nota técnica.

E mais, nos termos do disposto no artigo 157 da CLT, como as empresas utilizam-se do labor de trabalhadores nos seus processos produtivos e exercem sobre eles o poder diretivo, são também responsáveis por sua saúde ocupacional e demais aspectos pertinentes ao meio ambiente do trabalho, em relação à saúde e à segurança dos trabalhadores, tanto na dimensão individual quanto coletiva. Nessa conformação da relação jurídico-trabalhista, fácil é ver que o direito à saúde tem eficácia horizontal e prestações podem ser exigidas das empresas para a sua efetividade.

Neste sentido a **Justiça do Trabalho em São Paulo** confirmou a demissão de uma trabalhadora que se recusou a tomar vacina contra a covid-19. Por unanimidade, a 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região confirmou decisão de primeira instância que validou a dispensa por justa causa de uma auxiliar de limpeza que trabalhava em um hospital infantil e se recusou a ser imunizada duas vezes.

No julgamento, o relator do caso, desembargador Roberto Barros da Silva, destacou que a reclamada traçou estratégias para a prevenção da COVID 19, divulgou informações e elaborou programa de conscientização para assegurar a adoção de medidas protetivas e a vacinação de seus colaboradores, não se mostra razoável aceitar que o interesse particular do empregado prevaleça sobre o interesse coletivo, pois, ao deixar de tomar a vacina, a reclamante realmente colocaria em risco a saúde dos seus colegas da empresa, bem como os demais profissionais que atuam no referido hospital, além de pacientes, e seus acompanhantes. O magistrado destacou que, **diante da pandemia, deve prevalecer o interesse coletivo** e não a posição pessoal da trabalhadora.

USO DE MÁSCARAS - Em outro processo, a justiça trabalhista paulista manteve a demissão por justa causa de trabalhadora flagrada, por duas vezes, sem a máscara, no ambiente de trabalho (25ª Vara do Trabalho de São Paulo - ATSum 1000285-84.2021.5.02.0025).

PROCESSUAL TRABALHISTA

NOVOS VALORES DOS LIMITES DE DEPÓSITO RECURSAL ESTÃO VÁLIDOS DESDE 1º DE AGOSTO

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) divulgou os valores reajustados referentes aos limites de depósito recursal, que entraram em vigor em 1º de agosto. Pela nova tabela, o limite do depósito para a interposição de recurso ordinário passou a ser de R\$ 10.986,80. Para recurso de revista, embargos e recurso em ação rescisória, o valor é de R\$ 21.973,60).

TRABALHISTA

APRENDIZ – CONTRATAÇÃO

QUADRO SINÓTICO

A Constituição Federal de 1988 (CF/1988) prevê a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Também dispõe a CF/1988 que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Perante tais dispositivos constitucionais, temos a figura do aprendiz como um meio de inserção do jovem no mercado de trabalho realizada por intermédio de sua formação técnico-profissional, atendidos os seguintes princípios:

- garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- horário especial para o exercício das atividades.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069/1990, prevê que o adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
- capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Para consecução do objetivo maior da profissionalização e inserção do trabalhador aprendiz no mercado, se faz necessário que o empresário faça a contratação de aprendizes por instrumento legal dessa modalidade, atingindo-se, assim, uma das mais importantes funções sociais da empresa, que é a de empregar e capacitar o trabalhador para o mercado de trabalho.

Neste quadro, texto tecemos as considerações gerais do contrato de aprendizagem e os direitos e deveres do empregador e do trabalhador aprendiz, inclusive as responsabilidades das entidades que prestaram a formação técnico-profissional metódica deste último.

| | |
|--|--|
| Aprendiz | É o trabalhador maior de 14 anos e menor de 24 anos de idade, sujeito à formação técnico-profissional metódica, que celebra contrato de aprendizagem e está matriculado em Serviços Nacionais de Aprendizagem ou em outras entidades autorizadas por lei. A idade máxima citada não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. |
| Contrato de aprendizagem | É o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não superior a 2 anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica. O prazo máximo de 2 anos citado não se aplica quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. |
| Contratação - Obrigatoriedade - Quantidade | Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalentes a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade no cálculo da referida percentagem darão lugar à admissão de um aprendiz. |
| Entidades dispensadas | Estão dispensadas do cumprimento da cota de aprendizagem, nos termos da lei: <ol style="list-style-type: none"> das microempresas e as empresas de pequeno porte, optantes ou não pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições Devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional); as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional. |
| Empresas públicas | A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou por intermédio de entidades sem fins lucrativos. A contratação por órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico. |
| Entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica | São consideradas entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica: <ol style="list-style-type: none"> os Serviços Nacionais de Aprendizagem (Senai, Senac, Senar, Senat e Sescop); as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA). |

| | |
|-------------------------|---|
| Direitos do aprendiz | <p>Ao empregado aprendiz são basicamente assegurados os seguintes direitos, além de outros destinados aos empregados em geral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • salário-mínimo/hora; • jornada de trabalho de 6 horas diárias; • FGTS; • férias; • vale-transporte; • 13º salário; • repouso semanal remunerado; e • benefícios previdenciários. |
| Extinção do contrato | <p>A extinção do contrato de aprendizagem dar-se-á:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. nada data prevista para seu término; II. quando o aprendiz completar 24 anos de idade, salvo no caso de aprendiz portador de deficiência, situação em que não há limite de idade; ou III. antecipadamente, nas seguintes hipóteses: <ol style="list-style-type: none"> a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; b) falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT; c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; d) a pedido do aprendiz. |
| Encargos legais | <p>Sobre o salário pago pela empresa ao aprendiz incidem normalmente todos os encargos legais aplicados aos empregados não aprendizes, com exceção do depósito do FGTS, o qual observa a alíquota de 2%.</p> |
| Infrações - Penalidades | <p>O valor da multa é de R\$ 402,53 por menor irregular, até o máximo de R\$ 2.012,66 quando se tratar de infrator primário, sendo dobrado esse máximo na reincidência, ou seja, R\$ 4.025,32.</p> |

(CF/1988, arts. 7º, inciso XXXIII, e 227, *caput*; Emenda Constitucional nº 65/2010; Lei nº 8.069/1990, art. 69; Decreto nº 9.579/2018, arts. 44, 45, 50, 51, 58, 59, 67, 68, 71)

PERGUNTAS E RESPOSTAS

Contratação por estabelecimento

P.: O percentual obrigatório para contratação de aprendizes é calculado por empresa ou por estabelecimento?

R.: Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e a matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandam formação profissional.

Ou seja, o percentual será calculado por estabelecimento e não em relação à empresa como um todo. Logo, se a empresa tiver mais de um estabelecimento, em cada um deles deverá observar os percentuais mínimo e máximo supracitados.

(Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, art. 429, *caput*)

FÉRIAS COLETIVAS

P.: O trabalhador aprendiz pode gozar férias coletivas?

R.: Sim. O trabalhador aprendiz poderá gozar férias coletivas com os demais empregados da empresa, EXCETO quando o período de férias coletivas:

- a. divergir do período de férias previsto no cronograma de aprendizagem;
- b. não coincidir com o período de férias escolares para os aprendizes menores de 18 anos de idade;
- c. houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período de férias coletivas.

Nas mencionadas situações, o período será considerado como de licença remunerada para o aprendiz.

(CLT, art. 139; Instrução Normativa SIT nº 146/2018, art.20)

FÉRIAS INDIVIDUAIS – FRACIONAMENTO

P.: O trabalhador aprendiz pode gozar férias fracionadas?

R.: Sim, porém, o período de férias do aprendiz deve ser definido no programa de aprendizagem.

Assim, havendo previsão da possibilidade de se fracionar as férias no programa de aprendizagem, por acordo, entre as partes, o fracionamento poderá ser em até 3 períodos, desde que:

- a. um deles não seja inferior a 14 dias corridos;
- b. os outros dois não podem ser inferiores a 5 dias corridos.

(CLT, art. 134; Instrução Normativa SIT nº 146/2018, art. 19)

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

P.: É devido o pagamento de participação nos lucros ou resultados (PLR) da empresa aos aprendizes?

R.: Para que seja devido a PLR ao aprendiz, é necessário que haja cláusula expressa nesse sentido no documento coletivo firmado com o sindicato representativo da categoria dos empregados, que estabeleceu as condições para o pagamento desse valor.

Segundo a legislação que disciplina a PLR (Lei nº 10.101/2000), esta deve ser paga em conformidade com a negociação coletiva de trabalho, fixada por meio de acordo ou convenção, ou por comissão paritária escolhida pelas partes.

As cláusulas das convenções e dos acordos coletivos de trabalho somente serão estendidas ao aprendiz se expressamente previsto nestes documentos, e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhe são aplicáveis.

(Lei nº 10.101/2000, art. 2º; Decreto nº 9.579/2018, art. 69)

Fonte: IOB Boletim Legislação Trabalhista e Previdenciária – Manual de Procedimentos 23/2021 p. 2, 12 e 13.

PARCEIROS INSTITUCIONAIS

