				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 040

20/05/2025

Sumário:

- VACINAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO - EXIGÊNCIA - IMPLICAÇÃO
- CAT SEM AFASTAMENTO - EMISSÃO OBRIGATÓRIA - NÃO DEPENDE DA GRAVIDADE
- NR 38 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS - SUSPENSÃO DA ALÍNEA "A" DO ITEM 38.10.7



VACINAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO EXIGÊNCIA - IMPLICAÇÃO

Recentemente, tem surgido um debate acerca da legalidade da exigência de comprovante de vacinação como critério para a candidatura ou contratação de novos colaboradores. Diante da ausência de legislação trabalhista específica sobre o tema, e considerando os princípios que regem as relações de trabalho, é crucial analisarmos essa prática com cautela para evitar potenciais riscos legais e garantir um ambiente de recrutamento justo e inclusivo.

A Lei como pilar contra práticas seletivas injustas

A Lei nº 9.029/1995 é clara ao proibir qualquer forma de discriminação que possa impedir ou dificultar o acesso ou a manutenção do emprego. Essa legislação estabelece um rol de motivos vedados, como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade. Embora a condição de vacinação não esteja explicitamente listada, a exigência de comprovação vacinal no ato da candidatura pode, em nosso entendimento, configurar uma prática discriminatória análoga. Isso ocorre porque a decisão de se vacinar envolve convicções pessoais e, na ausência de uma obrigatoriedade legal trabalhista, utilizar essa condição como filtro de entrada no mercado de trabalho fere o princípio da igualdade de oportunidades.

Exemplo prático: Imagine um candidato altamente qualificado para uma vaga, com vasta experiência e as competências necessárias. No entanto, por motivos pessoais e amparado pela ausência de lei trabalhista que o obrigue, ele optou por não se vacinar contra a gripe aviária. Se a empresa o descartar do processo seletivo unicamente por essa razão, estará criando uma barreira de acesso ao emprego baseada em uma condição não prevista em lei, o que pode ser interpretado como discriminatório.

A liberdade individual e os valores sociais em jogo

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso II, estabelece um princípio fundamental: "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei". Ora, se não existe uma lei trabalhista que obrigue a vacinação para fins de contratação, a imposição dessa exigência por parte do empregador parece confrontar diretamente esse dispositivo constitucional. Além disso, o artigo 1º, inciso IV, da Carta Magna, que versa sobre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, também pode ser invocado, argumentando-se que a exigência desarrazoada de vacinação restringe a liberdade de acesso ao trabalho.

Acordos Coletivos em contraponto

Embora a validade de convenções coletivas seja reconhecida, a inclusão de cláusulas que tornem a vacinação um requisito para a contratação pode gerar litígios. Um candidato que se sentir prejudicado por ter sido impedido de ingressar na empresa por não estar vacinado poderá questionar judicialmente essa exigência, alegando que seu direito individual está sendo suprimido por um interesse coletivo estabelecido em acordo. A ausência de uma lei federal que respalde essa obrigatoriedade enfraquece a posição da empresa em um eventual processo.

A lei civil e a saúde individual

O artigo 15 do Código Civil reforça a ideia de que ninguém pode ser compelido a submeter-se a tratamento médico ou intervenção cirúrgica com risco de vida. Embora a vacinação geralmente não se enquadre nessa categoria de risco extremo, esse dispositivo legal sublinha a importância da autonomia individual em relação a questões de saúde. A tentativa de aplicar automaticamente a Lei nº 13.979/2020, que em seu artigo 3º prevê a possibilidade de vacinação obrigatória em contextos específicos de emergência sanitária, ao âmbito das relações trabalhistas carece de amparo legal explícito nessa seara. As normas trabalhistas possuem sua própria autonomia e não há uma "autoaplicação implícita" de leis de outras áreas.

O papel do empregador

É importante ressaltar que não existe, atualmente, legislação que imponha ao empregador o dever de fiscalizar ou controlar o status vacinal de seus candidatos ou empregados. As Normas Regulamentadoras (NRs) de segurança e saúde no trabalho estabelecem diretrizes para prevenção de riscos e promoção da saúde, mas não abrangem a obrigatoriedade de tratamentos ou imunizações.

Diante desse cenário, a recomendação para os empregadores é clara: evitar a criação de obstáculos à contratação baseados na ausência de comprovante de vacinação. A imposição dessa exigência pode configurar discriminação e gerar passivos trabalhistas, como ações individuais ou coletivas por danos morais.

Caminhos alternativos

Em vez da exigência coercitiva, a melhor abordagem para as empresas é investir em campanhas de conscientização sobre a importância da vacinação, fornecer informações claras e precisas, e incentivar seus colaboradores e candidatos a se imunizarem de forma voluntária. Promover um ambiente de trabalho seguro e saudável é fundamental, mas isso deve ser feito respeitando os direitos individuais e a ausência de obrigatoriedade legal no âmbito trabalhista.

Ao adotar uma postura de orientação e incentivo, as empresas demonstram respeito aos seus futuros e atuais colaboradores, evitam potenciais litígios e contribuem para um ambiente de trabalho mais harmonioso e inclusivo.



**CAT SEM AFASTAMENTO
EMIÇÃO OBRIGATÓRIA - NÃO DEPENDE DA GRAVIDADE**

Mesmo que um acidente de trabalho não gere afastamento, a empresa é legalmente obrigada a emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). Isso se aplica a qualquer situação em que o trabalhador sofra um acidente ou adquira uma doença ocupacional durante o exercício de sua atividade profissional, ainda que permaneça no trabalho normalmente.

Exemplo prático:

Um operador de máquinas sofre um corte leve na mão durante o expediente, é atendido na enfermaria da empresa e retorna ao trabalho no mesmo dia. Mesmo sem afastamento, a empresa deve emitir a CAT, registrando o ocorrido.

Proteção Jurídica e Previdenciária

A emissão da CAT garante que o acidente fique documentado, o que pode ser essencial caso, no futuro, o trabalhador venha a apresentar complicações ou necessite comprovar o acidente para obter benefícios previdenciários, como auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez ou estabilidade provisória.

Exemplo prático:

Um trabalhador sente dores na coluna após anos realizando tarefas pesadas. Anos antes, sofreu uma lesão leve ignorada pela empresa. Como não houve CAT na época, ele encontra dificuldades para comprovar o nexo entre a dor atual e o acidente anterior.

Dados que ajudam a prevenir

A CAT também cumpre uma função estatística e preventiva, pois as informações enviadas ao INSS e demais órgãos públicos ajudam a mapear as causas mais comuns de acidentes. Isso contribui para a elaboração de políticas de saúde e segurança no trabalho, tanto públicas quanto internas à empresa.

Exemplo prático:

Diversas CATs registradas em um mesmo setor da empresa indicam recorrência de lesões por esforço repetitivo. Com isso, o RH propõe mudanças ergonômicas e treinamentos de prevenção.

Cumprimento de prazos

A legislação determina que a CAT deve ser emitida até o primeiro dia útil após o acidente, ou imediatamente em caso de falecimento do trabalhador. O não cumprimento dessa exigência pode gerar multas para a empresa, aplicadas pela fiscalização do trabalho ou pelo INSS.

Exemplo prático:

Um trabalhador torce o tornozelo durante o expediente, mas continua trabalhando. A empresa ignora o fato e não emite a CAT. Após uma denúncia, é multada por descumprimento da legislação.

Sem afastamento, mas com registro

Quando o acidente não resulta em afastamento ou o afastamento é inferior a 15 dias, o registro da CAT continua sendo obrigatório. Essa formalização protege o trabalhador e demonstra a boa-fé da empresa em cumprir suas obrigações legais e sociais.

Exemplo prático:

Um funcionário sofre uma queimadura leve em uma área industrial. Fica dois dias em casa por recomendação médica, sem precisar de auxílio do INSS. Mesmo assim, a empresa deve emitir a CAT, pois houve afastamento inferior a 15 dias e um acidente caracterizado.

Responsabilidades e Alternativas

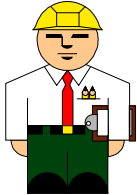
Caso a empresa não emita a CAT, o próprio trabalhador, seus dependentes, o sindicato da categoria, o médico que o atendeu ou qualquer autoridade pública pode fazê-lo. Ainda assim, a empresa estará sujeita a sanções legais, como multas administrativas e perda de credibilidade institucional.

Exemplo prático:

A empresa se recusa a registrar a CAT de um acidente. O sindicato realiza a emissão diretamente no sistema do INSS. Posteriormente, a empresa é autuada e notificada por descumprir a legislação trabalhista.

Conclusão

Emitir a CAT, mesmo em casos sem afastamento, não é uma escolha — é uma obrigação legal e uma prática ética. Além de resguardar os direitos dos trabalhadores, protege a empresa de riscos jurídicos e contribui para uma cultura organizacional mais segura, transparente e responsável.



NR 38 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS SUSPENSÃO DA ALÍNEA "A" DO ITEM 38.10.7

A Portaria nº 779, de 16/05/25, DOU de 20/05/25, do Ministério do Trabalho e Emprego, suspendeu por 12 meses, a alínea "a" do item 38.10.7 da Norma Regulamentadora nº 38 (NR-38) - Segurança e Saúde no Trabalho nas Atividades de Limpeza Urbana e Manejo de Resíduos Sólidos Urbanos.

A alínea "a" refere-se ao fornecimento de EPI aos trabalhadores do tipo calçado de segurança do tipo tênis aprovado, no mínimo, para proteção contra impactos de quedas sobre os artelhos e contra agentes abrasivos, escoriantes e perfurantes, com absorção de energia na área do salto (calcanhar) e com resistência ao escorregamento, para a atividade de coleta de resíduos sólidos.

Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o art. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 1º, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, e no Processo nº 19966.100874/2021-19, resolve:

Art. 1º - Suspender, por 12 meses, a alínea "a" do item "38.10.7" da Norma Regulamentadora nº 38 (NR-38) - Segurança e Saúde no Trabalho nas atividades de Limpeza Urbana e Manejo de Resíduos Sólidos, publicada pela Portaria MTE nº 4.101, de 16 de dezembro de 2022, que exige o uso do calçado de segurança tipo tênis aprovado, no mínimo, para proteção contra impactos de quedas sobre os artelhos e contra agentes abrasivos, escoriantes e perfurantes, com absorção de energia na área do salto (calcanhar) e com resistência ao escorregamento.

Art. 2º - Durante o período de suspensão de que trata o art. 1º, a organização deve fornecer Equipamento de Proteção Individual - EPI tipo calçado selecionado de acordo com os riscos ocupacionais identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, previsto na NR-1, e com observância ao disposto na NR-6.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO