



Kerlen Costa: Sobre o trabalhador que se nega a tomar vacina

Pesquisa recente do instituto Datafolha informou que 22% da população brasileira se negará a tomar a vacina que promete combater o coronavírus. Ainda, 5% declarou estar em dúvida se a tomará ou não. Considerando-se o alto índice, será inevitável que as empresas se deparem com os chamados



Primeiramente, a Covid-19 será considerada uma doença

ocupacional se a empresa não comprovar que tomou as iniciativas necessárias para evitar sua propagação. Essa conclusão impõe aos empregadores a efetiva adoção de medidas de contenção do coronavírus na empresa, por ter o dever de fornecer aos seus empregados um ambiente sadio (artigo 7º, XXII, da Constituição Federal). Para o êxito, a vacinação contra a Covid-19 será, sem sombra de dúvidas, uma grande aliada.

Quanto à sua obrigatoriedade, no final do ano passado o Supremo Tribunal Federal decidiu que a União, os Estados, o DF e os municípios não poderão forçar os cidadãos a se vacinarem. Porém, terão como dispor de regras restritivas de direitos àqueles que não comprovem a imunização.

Isso significa que o próprio STF já definiu sua linha de raciocínio: a liberdade individual se estende até o momento em que esbarra na coletividade, estando o princípio da dignidade da pessoa humana inserido nesse contexto. Ou seja, uma vida digna também depende da observância de regras de proteção à saúde do empregado por parte do empregador.

Nem poderia ser diferente. Afinal, seria no mínimo conflitante que a Justiça determinasse ser do empregador o ônus quando o trabalhador contrai a Covid-19, ao mesmo tempo em que proíbe a empresa de exigir que o empregado execute a única maneira de erradicar esse vírus.

A Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, coloca entre as possibilidades de enfrentamento a determinação de realização compulsória de vacinação e outras medidas profiláticas (artigo 3º, III, "e"). Também a Lei nº 6.259/75 dispõe sobre a organização das ações de vigilância epidemiológica e sobre o Programa Nacional de Imunizações, consagrando em seu artigo 3º vacinações de caráter obrigatório. Significa que o risco de não se vacinar não é exclusivo ao indivíduo que opta por assim agir. A vacinação é, antes de tudo, um instrumento coletivo de saúde.



A obrigatoriedade não se confunde com vacinação forçada: o empregado pode buscar um emprego em que a vacinação não seja uma condição. Se é dever do empregado obedecer às normas de saúde e à segurança do trabalho, conforme disposto no artigo 158 da CLT, nos parece óbvio que sua recusa no cumprimento dessas regras caracteriza ato faltoso de sua parte, sendo passível de punição.

Nesse norte, o empregador poderá se valer do seu poder diretivo e regulamentar para impor a apresentação de comprovante de vacinação contra a Covid-19 do seu empregado, sob pena de rescisão por justa causa. Como grande parte das regras do nosso ordenamento jurídico celetista, essa exigência admite exceções. Poderá ser flexibilizada em determinadas situações como, por exemplo, quanto aos empregados que estão exclusivamente em regime de teletrabalho ou àqueles que, por algum motivo justo e comprovado, sejam incompatíveis com a vacina.

Dessa forma, o empregado reticente que, mesmo instado a tanto, opte por não se vacinar, deverá ser advertido, suspenso e poderá ter o seu contrato de trabalho rompido por justa causa. Obviamente, ainda teremos muitas discussões sobre o tema, mas acreditamos que o bom senso prevalecerá em todas as situações em que se busque solucionar conflitos relativos a esse período obscuro que o mundo está vivendo.

Date Created

28/01/2021