



Opinião: Recusa do empregado a tomar a vacina e suas punições

O ambiente das relações de trabalho tem sido impactado de diversas maneiras pela pandemia que persiste em todo o mundo desde março de 2020. Entre os vários temas que têm provocado polêmica, a possibilidade de punições contra empregados que não tomem vacina, quando já possível, sem dúvidas,



Do ponto de vista da cidadania, não é um direito se recusar a

tomar a vacina, conforme declarou o Supremo Tribunal Federal no Acórdão do ARE 1267879, em repercussão geral, sobrepondo a necessidade comunitária de preservação da vida à suposta liberdade de consciência de quem milita contra a vacina ou simplesmente não confia em expor o corpo. A respectiva decisão se aplica em todas as esferas da vida social, inclusive dentro do seio familiar em relação às crianças, sob responsabilidade dos pais.

No ambiente de trabalho não é diferente. Os empregadores não têm o direito de deixar de aplicar os cuidados comunitários e é objetivamente responsável pelas medidas de saúde no ambiente de trabalho. É seu dever promover todas as medidas protetivas possíveis, sem espaço para deliberações extravagantes que coloquem em risco a saúde dos que ingressam em seus estabelecimentos. Obrigar seus empregados a tomar a vacina é uma das medidas exigíveis do empregador e cabe a ele, no exercício do poder diretivo, obrigá-los a adotar todos os cuidados, o que inclui tomar a vacina.

É lícito ao empregador aplicar sanções aos seus subordinados, caso não tomem as medidas, da mesma maneira que já podia fazê-lo quando deixava de utilizar equipamentos de proteção individual no ambiente de trabalho. O artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a obrigação do empregado de observar as normas de segurança e medicina do trabalho.

Não restam dúvidas, assim, de que o empregado pode e deve ser punido por deixar de tomar a vacina quando disponível na sua faixa etária e/ou condição prioritária. Resta saber qual a medida dessa punição, que será determinada pelos regulamentos adotados, mas deverá levar em consideração as circunstâncias relacionadas ao ambiente de trabalho.



Numa situação mais extrema, para o empregado que exerce função que implique — necessariamente — o contato físico com outras pessoas, a punição para a recusa pode ser mais severa, acompanhada da eventual proibição de acesso ao ambiente. Nesse caso, eventual justificativa médica para não tomar a vacina elide punição, mas não implica permitir o convívio físico próximo dos colegas e clientes. De outro lado, situação extrema oposta, seriam funções que já sejam ordinariamente exercidas de maneira remotas, isoladas, sem contato físico com ninguém. Nesse caso não haveria a mesma gravidade na infração à norma interna e seria possível punição mais branda ou progressiva. A norma há de ser aplicada em conformidade com o bem social que visa a proteger (LICCC, artigo 5º).

Importante, por conseguinte, que o empregador seja exigente no cumprimento das normas públicas de saúde. Deve obrigar seus empregados a tomar a vacina, ser intransigente na preservação do ambiente de trabalho e cuidadoso na aplicação das punições, sempre preservando o senso de proporção e o olhar objetivo sobre as implicações da eventual recusa.

Date Created

11/07/2021