

Carlos Pinho: A vacinação e o poder diretivo do empregador

Passado um ano de pandemia da Covid-19 e seus efeitos sobre a economia, o início da vacinação traz a expectativa de se retomar as relações de trabalho, com as pessoas voltando a transitar livremente.

Também vem de início a dúvida sobre o direito do empregador de exigir que seus funcionários se vacinem. É um tema que ainda será muito debatido e no meio jurídico, essa



exigência se embasa em princípios claros, porém. Eles se sustentam em prol da saúde coletiva e da obrigação da empresa de zelar por seu cumprimento em suas dependências, incluindo o poder para exigir as condutas corretas dos seus funcionários e de puni-los, se necessário.

A exigência dependerá de quando houver vacinas suficientes para que todos possam se imunizar, mas o mérito da questão deve ser debatido desde já. Uma vez disponível a vacinação para todos, já devemos ter segurança jurídica para determinar sua exigência no ambiente de trabalho.

Lembramos, também, que algumas pessoas nem pretendem se vacinar — e não podem ser impedidas de ter suas convicções, por mais que a própria história da medicina ateste a eficácia da vacinação contra doenças que vão do sarampo à poliomielite, passando pela redução do efeito de gripes em idosos.

Em um ambiente coletivo, como o de trabalho, é comum que a convicção pessoal precise ceder tanto a necessidades comuns do conjunto de empregados quanto aos objetivos da empresa. Esta seria inevitavelmente prejudicada por um eventual surto de Covid-19, em perdas que iriam da queda da produção a eventuais processos por indenização.

Visando à saúde de seu ambiente de negócios e ao bom desenvolvimento de sua atividade empresarial, o empregador é instado a se posicionar dentro do seu poder diretivo, o qual subdividimos em outros quatro, mais específicos: poder de direção, de controle, de organização e disciplinar.

O poder de direção é aquele que define ao empregador determinar o exercício das tarefas a serem cumpridas, sendo o poder de controle a fiscalização dessas tarefas. Para o bom desenvolvimento das atividades, o poder de organização se expressa nas normas e regulamentos internos, enquanto o poder disciplinar vem na aplicação de medidas de advertência e punição, a fim de coibir atos e comportamentos capazes de causar danos ao negócio, ao próprio trabalhador ou a terceiros.

Com efeito, esses conceitos impõem ao trabalhador, neste período de pandemia, observar as prescrições do seu empregador para se prevenir contra contágios da Covid-19 dentro das instalações da empresa, evitando, assim, a redução ou a paralisação das atividades.

Tudo isso se inclui em obrigações já consagradas pela legislação e pelo costume das boas práticas. Cabe, afinal, às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados quanto às precauções a se tomar para evitarem acidentes de trabalho ou doenças, além de adotar as medidas determinadas pelos órgãos competentes e facultar o exercício de sua fiscalização.

Do outro lado, aos empregados compete observar as normas, tanto previstas por legislação quanto por normas internas da empresa. O objetivo é o mesmo: evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, como também a proliferação de outras doenças.

Diante disso, é válida e positiva a exigência de que os empregados se vacinem contra a Covid-19, ao tempo de sua inclusão no calendário de imunização, com a devida comunicação dada por seu empregador.

Uma vez estabelecido esse regulamento empresarial, o empregador, em seu poder organizacional e disciplinar, poderá estabelecer medidas e impor sanções àqueles, que sem motivo justo, recusarem-se a cumpri-lo.

Não há sequer necessidade de escalonamento punitivo, como advertência, seguida por suspensão e, por fim, desligamento. A punição mais severa — demissão por justa causa — pode ser aplicada de imediato, pois o que se exige é o respeito ao bem da coletividade, incorrendo o trabalhador que se recuse a tomar a vacina em ato de indisciplina ou de insubordinação, como determina o artigo 482, alínea "h", da CLT.

É fundamental, portanto, que empregadores e empregados estejam atentos para este momento de vacinação que se inicia. Os primeiros, estabelecendo uma comunicação eficaz com seu corpo de funcionários, por e-mails, cartazes e outras formas escritas — deixando claras as regras e as sanções para quem não se vacinar. Os segundos, cientes dessas determinações, entregar o comprovante de seu compromisso social de vacinação, enquanto cidadãos e trabalhadores responsáveis.

Date Created

10/03/2021