

Sabb: Recusa da vacina e sua consequência nas relações de trabalho

Os atuais tempos de vivência da pandemia têm trazido para os escritórios de advocacia um tema inédito e polêmico relacionado à obrigatoriedade da vacina, e muitos têm sido os questionamentos sobre a obrigação da imunização na relação de emprego. Pode o empregador exigir que os funcionários sejam vacinados ou até mesmo dispensar justificadamente o colaborador que se negar a tomar a vacina contra



Não existe uma resposta clara e direta para esse problema, no

qual se tem, de um lado, o livre arbítrio do cidadão — desobrigado a fazer ou deixar de fazer algo sem previsão legal (artigo 5º, II, da CF) —, e, de outro, diversas regras, como a função social do contrato, a prevalência do direito coletivo sobre o privado e o direito potestativo do empregador.

O STF, no julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6.586 e 6.587 e do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.267.879, decidiu, em dezembro de 2020, que o Estado pode determinar aos cidadãos brasileiros que se submetam compulsoriamente à vacinação contra a Covid-19, prevista no artigo 3º da Lei 13.979/20. O julgado caminhou no sentido de que a vacinação é obrigatória, sendo passível de impor aos que se recusam, limitações de acessos, multas e restrição da liberdade.

Deve ser analisado que é do empregador a responsabilidade de prover um ambiente de trabalho saudável. Caso contrário, este pode ser multado e acionado tanto no âmbito individual como coletivo. Assim sendo, o empregador pode exigir do empregado que se vacine ou que justifique a razão pela qual não o fará, como a existência de comorbidades conflitantes com os efeitos colaterais da vacina. Para tanto, contudo, a prova deve ser bem fundamentada e, eventualmente, até mesmo submetida a uma análise por médico do trabalho indicado pela empresa.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) já se pronunciou a favor da vacinação obrigatória, desde que tal exigência seja precedida de uma ampla política de conscientização dos empregados e, paralelamente, seja aberto um canal para que os empregados esclareçam todas as dúvidas acerca da vacinação.



Entretanto, ainda não existe um alinhamento jurisprudencial claro, direto e eficiente no país a dar um direcionamento pacífico ao tema. Mas temos visto que a imposição da vacinação obrigatória e a adoção de medidas trabalhistas punitivas, no caso de recusa do empregado, têm navegado num terreno mais sólido, calcado na defesa da coletividade. Os interesses individuais do empregado de se abster de cumprir a obrigação de ser vacinado não podem se sobrepôr à necessidade das empresas de protegerem a saúde dos demais trabalhadores, em especial diante da decisão proferida pelo plenário do STF, em abril de 2020, a qual sinalizou que seria encargo do empregador comprovar que a doença decorrente da infecção por Covid-19 não foi adquirida no ambiente de trabalho ou em razão dele.

Resta claro que, quando o empregado apresente justificativa sustentável para recusar-se a tomar a vacina, deve-se sopesar os pontos e adotar as medidas mais seguras para a proteção dos demais trabalhadores da empresa.

Todavia, em relação aos empregados que recusam a vacina, e não apresentam justificativa para a negativa, as interpretações jurídicas tremulam. De um lado, há a liberdade individual de escolha do empregado, assim como o direito à proteção do emprego, fonte de subsistência do trabalhador e da família. De outro, há o direito coletivo à saúde e o dever do empregador em zelar por um ambiente de trabalho seguro e saudável, além da própria liberdade do empregador de adotar medidas administrativas e guiar a política de recursos humanos da empresa.

Em busca de uma solução, alguns caminhos têm sido perseguidos para minimizar os riscos de contágio no ambiente de trabalho. Já existem decisões dos tribunais trabalhistas no sentido de que os empregadores podem obrigar os empregados à imunização, quando se tratam de profissionais da área de saúde, especialmente aqueles na linha de frente de atenção a pacientes com Covid-19, bem como empregados que lidam com público de maior risco — idosos e pessoas com deficiência. O entendimento jurídico é distinto, contudo, quando se trata de empregado que trabalha em casa e sem contato com terceiros.

Não devem ser menosprezadas, ainda, decisões dos tribunais trabalhistas condenando os empregadores a indenizar os colaboradores contaminados com a Covid-19 no ambiente do trabalho, fatos caracterizados como acidentes do trabalho, existindo presunção relativa de que o trabalhador adquiriu a doença no exercício da atividade.

Desse modo, a falta de imunização do empregado por mera liberalidade e sem qualquer justificativa tem sido objeto de repúdio em ambientes de trabalho. Entende-se que a vacinação pode e deve ser imposta. Mas não se pode desprezar o casuísmo das avaliações de cada caso.

O número de óbitos registrados no país e no mundo deixam claro que a questão exige simplesmente senso comum e de coletividade. E quando o olhar se volta para o ambiente do trabalho, não deve ser diferente.

Meta Fields