

Opinião: Empregador pode punir empregado por não tomar vacina

Desde março de 2020, a humanidade vem enfrentando uma das piores crises sanitárias de toda a sua trajetória provocada pela pandemia de Covid-19. O impacto dessa doença em todas as relações humanas foi gigantesco e deflagrou uma corrida desenfreada em prol do combate a esse vírus de letalidade brutal, o que levou a ciência a desenvolver, em tempo recorde, vacinas que, conforme dados amplamente comprovados, são a principal prevenção dessa morbidade.



O principal objetivo das nações, neste instante, é imunizar as

suas populações contra esse adversário invisível. Mas todos os países vêm enfrentando um outro inimigo, esse visível, que é um expressivo contingente de pessoas que se recusa a tomar as vacinas desenvolvidas, pelas mais variadas razões (ideológicas, políticas, religiosas ou, simplesmente, por convicções pessoais). Essa adversidade está comprometendo uma almejada imunidade global, para que voltemos ao que se costumou chamar de "antigo normal das nossas vidas".

Essa recusa a se vacinar tem afetado todos os campos das relações humanas e, recentemente, vem se tornando uma situação conflituosa nos ambientes empresariais, com claras e evidentes consequências nas relações de trabalho.

Todos os segmentos empresariais, que se viram obrigados a paralisar suas atividades ou tocá-las de modo remoto, por meios telemáticos, com o esvaziamento dos seus espaços físicos, começam a retomar, aos poucos, suas atividades presenciais. E, para tanto, vêm convocando seus empregados a retomarem suas funções no ambiente de trabalho, exigindo deles que se apresentem vacinados, tudo com o propósito de manter seguro e saudável o local que dividirá com outros colegas.

Muitos, porém, vêm se recusando a tomar a vacina. Isso tem suscitado dúvidas acerca da postura que pode o empregador tomar em relação a esses empregados. Surgiram os mais variados questionamentos, que, em linhas gerais, se resumem ao mais relevante de todos eles: é possível punir os empregados que se recusam a se vacinar? Penso que a resposta seja afirmativa. E as razões são muitas a justificar essa tomada de posição.

Em primeiro lugar, porque as decisões pessoais motivadas por questões de cunho político, ideológico, religioso, entre outras, não podem se sobrepor a um interesse coletivo que passa pela preservação da saúde dos demais colaboradores que integram uma empresa e mesmo daquelas pessoas com quem o empregado não vacinado encontrará no exercício das suas atividades. A própria CLT já traz essa regra de cunho geral como um dos seus princípios informadores, conforme artigo 8º, que consagra a máxima da prevalência do interesse público nas relações de trabalho.

Em segundo lugar, porque a lei impõe a obrigação do empregador de zelar pela segurança em seu ambiente laboral, o que, se desatendido, acarretará para ele as mais variadas consequências nefastas. O artigo 157 da CLT não comporta outra interpretação senão a de que o empregador deve zelar pelo ambiente de trabalho seguro, hígido e saudável, o que não será alcançado se mantiver em atividade presencial os trabalhadores que não tenham completado seu esquema vacinal. No mesmo sentido, só que fixando como um direito do trabalhador a um ambiente de trabalho seguro e saudável, está o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

Em terceiro lugar, porque o empregado, em seu dever de colaboração com a companhia que o emprega, tem a obrigação, também legal, de adotar todos os mecanismos de segurança ofertados, conforme artigo 158 da CLT, que, em seu parágrafo único, reputa como ato faltoso a recusa em fazê-lo. A Lei nº 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, prevê a possibilidade de vacinação compulsória da população (artigo 3º). O STF já decidiu que a lei é constitucional e não há direito legítimo de recusa à imunização por convicções filosóficas ou religiosas (ADI 6.586 e ARE 1.267.879), entendimento que se aplica também aos empregados. Trata-se de um direito-dever de todo cidadão.

Em linhas gerais, a decisão do STF considerou ilegítima e, portanto, injustificada a recusa em se vacinar por motivação ideológicas, políticas, religiosas ou, simplesmente, por convicções pessoais. Por óbvio que estão ressalvadas as situações excepcionais e, essas sim, justificadas, a exemplo de alergia aos componentes da vacina; contraindicação médica à imunização etc.

Importante destacar que na citada ação o STF entendeu que a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, porquanto facultada sempre a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, entre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, prevendo a possibilidade de implementação de medidas por União, estados, Distrito Federal e municípios, no caso de recusa do cidadão à vacinação.

Penso que essa mesma prerrogativa se estende aos empregadores perante os seus empregados, por todas as razões já expostas, ainda quando deva se reconhecer que esse tema ainda não é tranquilo perante a comunidade jurídica trabalhista, nem nos Tribunais do Trabalho. O Ministério Público do Trabalho, aliás, já recomendou às empresas que insiram a vacinação no seu Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o que reforça o quanto aqui defendido.

O empregador, assim, pode aplicar penalidades aos empregados que se recusem injustificadamente a se vacinar, incluindo-se nesse rol, até mesmo, o encerramento do contrato de emprego por justa causa, seja pelo que consta do artigo 158, §único, seja pela disposição contida no artigo 482, "h", ambos da CLT.

Nesse sentido, inclusive, decidiu o TRT da 2ª Região (São Paulo), que validou uma dispensa por justa causa de empregado que se recusou injustificadamente a se vacinar, conforme notícia recentemente veiculada. O ideal é que o empregador, antes de aplicar qualquer penalidade, promova campanhas educacionais, esclareça, elucide e oriente o trabalhador acerca da importância do ato de se vacinar e, ainda, dos riscos e das consequências jurídicas da sua recusa injustificada e, em persistindo esse comportamento, o trabalhador deverá ser dispensado, sob pena de se colocar em risco o ambiente de trabalho.

Date Created

07/09/2021