

Vacinação e retorno ao trabalho presencial

BMA Review Trabalhista 25.10.2021 3 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista BMA Review Cibelle

Linero COVID-19 Ana Forn

O Plano Nacional de Vacinação do Ministério da Saúde garante a disponibilização gratuita de vacinas contra a Covid-19 em todo o país, mas, atualmente, menos da metade da população em idade laboral se encontra totalmente imunizada. Em alguns Estados, apenas parte desta população já seria elegível à vacinação.

Idealmente, a implementação de políticas internas sobre eventual obrigatoriedade da vacina e consequentes medidas disciplinares aos que a recusa deve considerar um cenário em que existem vacinas suficientes, disponíveis e gratuitas para todos os empregados.

Partindo dessa premissa, seria permitido ao empregador exigir a vacinação de seus empregados antes do retorno presencial? E mais, seria possível a aplicação de medidas disciplinares – e até mesmo demissão por justa causa – àqueles que recusam a vacina? Saiba o que a área do direito trabalhista discute a respeito desse assunto.

Empresas podem obrigar a vacinação?

A discussão passa pelo conflito entre garantias constitucionais. De um lado, temos o direito à integridade física, à intimidade e à escusa de consciência dos empregados. De outro, as garantias fundamentais das empresas, como o direito à livre iniciativa e à propriedade, que lhes asseguram o direito de gerir o empreendimento como entender melhor e mais adequado.

Somado a isso, é de fundamental importância para o tema, temos a obrigação legal dos empregadores de preservar a higidez do meio ambiente de trabalho e o direito dos demais empregados à vida e à saúde.

A solução está na ponderação de direitos e em critérios de razoabilidade. O STF enfrentou o tema em dezembro de 2020 e fixou tese favorável à compulsoriedade da vacinação. Segundo a decisão, embora a vacinação não possa ser forçada, é permitido ao Estado impor medidas restritivas aos cidadãos que recusem a vacinação, como a aplicação de multas, restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, dentre outras. Os Ministros invocaram o princípio constitucional da solidariedade, segundo o qual, os direitos da sociedade devem prevalecer sobre os direitos individuais.

Também o Ministério Público do Trabalho, através de estudo técnico realizado pelo Grupo de Trabalho Nacional GT-Covid-19, afirmou não ser a vacinação “apenas um direito individual, mas um direito-dever coletivo”, e

que, salvo situações excepcionais e justificadas (como contraindicação médica), não há direito individual do trabalhador a se opor à vacinação, sendo possível ao empregador aplicar as medidas disciplinares previstas em lei.

Direito trabalhista: possibilidade de advertências, suspensões e demissão

Com base na proteção da coletividade e na preservação da saúde no ambiente de trabalho, é possível o empregador exigir de seus empregados a vacinação contra a Covid-19, especialmente nas atividades mais expostas a riscos, como trabalhadores da área de saúde, embarcados em navios e plataformas de petróleo, e em bares e restaurantes, desde que garantida a privacidade e confidencialidade dos dados individuais.

É, ainda, facultado ao empregador a aplicação de medidas disciplinares em caso de recusa injustificada à vacinação ou à comprovação desta, desde que precedidas de orientação.

Nesse sentido, deve o empregador, em caso de recusa injustificada do empregado, orientá-lo a respeito dos benefícios da vacinação, encaminhando-o ao posto de vacinação e concedendo um prazo para regularização. Persistindo a recusa sem justo motivo, poderá o empregador impedir o retorno ao trabalho presencial e aplicar advertências, suspensões e, até mesmo, a demissão sem justa causa do empregado.

No que diz respeito à possibilidade de dispensa por justa causa, o tema não é pacífico dentro do direito trabalhista, sendo recomendada a análise caso a caso, considerando as atividades desenvolvidas pelo empregado, a justificativa por ele apresentada e a gradação das penalidades. O mais prudente ao empregador é recorrer a um advogado de direito empresarial para orientação.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero