

Empresas monitoram vacinação de Covid-19 de funcionários, mas ainda não sabem se vão exigir imunização

Companhias controlam dados dos empregados por meio de pesquisas, de apresentação de atestado ou por vacinômetro

Cássia Almeida e Raphaela Ribas

01/08/2021 - 04:30 / Atualizado em 01/08/2021 - 14:56

Com avanço da vacinação contra Covid-19, empresas controlam a imunização dos funcionários e tentam definir como agir se houver recusa sistemática de se proteger do vírus. O controle passa por aviso aos empregados, individualmente, da data da vacinação e da segunda dose, de pesquisas entre funcionários para mapear quem já concluiu as duas etapas e pedidos que enviem o cartão de imunização, mas sem imposição explícita.

A Ocyan, empresa de óleo e gás que emprega 2 mil pessoas, acompanha a vacinação por idade e entra em contato com aqueles que não enviam o comprovante para entender o motivo. Segundo a empresa, aqueles que não se vacinaram estão sendo orientados a fazê-lo e se a negativa permanecer, poderão receber punições e até serem demitidos. A indústria de brinquedos, que emprega 35 mil pessoas, controla com rigor a vacinação dos operários.

Segundo o presidente da Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos (Abrinq), Synésio Batista da Costa, o setor de Recursos Humanos das empresas acompanha o calendário de vacinação e avisa aos funcionários da data prevista. Mas não haverá demissão: — Não dá para dizer: ou você vacina ou te demito. Na marra, não vai. Cada RH controla a semana que tem vacina, avisando que tem que vacinar e pede o atestado. Na segunda dose, o RH informa de novo e pede que traga o atestado.

Ação de convencimento

Segundo Costa, houve 56 casos de recusa inicial, mas uma operação de convencimento, com os médicos das empresas e os próprios colegas, reverteu a situação. Segundo ele, há muita desconhecimento sobre a vacina:

—Em último caso, se o funcionário não concordar mesmo, vamos mudar a posição dele na esteira, para ficar mais longe dos colegas ou num horário diferente. Pensamos também em convocar a família, os filhos, a mãe, a sogra, a esposa, para ajudar a convencer o funcionário.

A advogada trabalhista Juliana Bracks lembra que há duas decisões judiciais que confirmaram a demissão por justa causa (sem direito à indenização) de uma funcionária de hospital que recusou a vacina, mas há comportamentos variados nas empresas.

Há os que entendem que interesse coletivo se sobrepõe ao individual e que a justa causa se aplica.

—Recusar a vacina seria ato de insubordinação, por não estar zelando pela coletividade. Mas a advogada diz que há teses de que a dispensa pode ocorrer, mas sem justa causa. Há quem defenda que o funcionário deve pedir demissão ou o contrato ficar suspenso.

—Há todas as linhas possíveis, mas há precedente na Justiça mantendo a justa causa. Assim como o Google nos EUA condicionou a volta ao trabalho presencial à apresentação do atestado de vacinação, no Brasil, os 1.300 funcionários da gigante de tecnologia que estão em home office em São Paulo e Belo Horizonte, também precisarão estar vacinados para voltar.

Essa política começará nos EUA nas próximas semanas e será estendida a outras regiões nos próximos meses. A empresa diz que só fará a exigência quando as vacinas estiverem disponíveis para todos.

O Facebook no Brasil disse que ainda não definiu se vai seguir as decisões da matriz, que exigirá vacina dos seus funcionários nos EUA.

O Mercado Livre também acompanha o avanço da vacinação entre os funcionários. Usa um formulário digital, no qual pode informar, se quiser, se tomou esta vacina. Trata-se de controle voluntário, como faz a Funcional Health Tech, empresa de gestão de serviços de saúde, com 525 empregados, que pôs boa parte dos funcionários, 450, em *home office*:

—Exigir vacina é uma questão bastante delicada. Na minha visão, a vacinação é um ato coletivo, mas há questão pessoal — diz Bruna Mostacatto, diretora de Gente&Gestão.

Na GSK Consumer Healthcare, os empregados devem informar ao RH se já se vacinaram, mas a decisão é pessoal, não há imposição, assim como a de tomar a vacina.

Na companhia, que fica na Barra, o modelo híbrido será obrigatório, com a ida ao escritório dois ou três dias na semana quando todos puderem ir, pois desde março o escritório está aberto só a quem pode ir de carro.

Na indústria da construção, são pesquisas periódicas que mostram o andamento da vacinação. Fernando Guedes Ferreira Filho, presidente da Comissão de Relações Trabalhistas da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (Cbic), diz que não teve que lidar com recusa em tomar a vacina e que a adesão é maciça.

Como o setor foi considerado essencial, os trabalhadores foram incluídos em grupos prioritários em alguns estados:

— Recomendamos que as empresas cobrem a vacinação, já que se trata de proteção da coletividade. Nota técnica do Ministério Público do Trabalho diz que pode haver eventual justa causa, se o trabalhador, após orientado, se recusar a tomar a vacina. Mas é uma medida bastante controversa.

Respaldo jurídico

A Unimed-Rio decidiu não exigir a vacina dos funcionários. O Departamento Jurídico entendeu que ainda não há decisões judiciais suficientes que permitam esse tipo de ação, mas está dando prioridade aos vacinados para a volta ao escritório que reabriu.

No primeiro momento, são 220 de volta, e a exigência é que não sejam do grupo de risco ou tenham parentes nessas condições, preferindo voluntários.

Na Prumo, que controla o Porto do Açú, gestores pedem que o atestado seja enviado, mas o funcionário decide:

— É um controle sutil, tentando entender se há alguma reação. Não é obrigatório. Mas a adesão tem sido total — diz Angela Serpa, diretora de RH.

José Velloso, presidente da Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (Abimaq) diz que as empresas estão pedindo a cópia do atestado para anexar à ficha de saúde do empregado:

—Não é motivo de demissão, não por justa causa. Tem funcionário que pode trabalhar em home office, mas o que opera máquinas, trabalha na operação, se não tomar vacina, pode sofrer sanções. É obrigação da empresa manter a integridade física e saúde no local de trabalho.

Na volta ao trabalho presencial em setembro, a Supergasbras ainda não chegou a uma decisão definitiva sobre a exigência de vacina. A empresa pede aos profissionais que informem a data de vacinação, mas é uma atitude voluntária.