



Em Portugal, 31,3% da população está vacinada com as duas doses da vacina. Governo quer atingir meta dos 70% no final do verão

FOTO: GETTY IMAGES

Covid-19 Há empresas a impor a obrigatoriedade de vacinação aos trabalhadores. Juristas dividem-se em relação à legalidade da medida e alguns temem riscos de discriminação

Recusa de vacina pode ditar despedimento?

ANDRÉ MANUEL CORREIA
e CÁTIA MATEUS

Goldman Sachs e Morgan Stanley são os exemplos mais recentes do novo dilema do mercado de trabalho. Em todo o mundo, empresas estão a aumentar a pressão sobre os trabalhadores para que sejam vacinados contra a covid-19, mesmo que tal não seja obrigatório por lei. Os dois gigantes da banca adotaram normas internas que obrigam os trabalhadores a fazer prova do seu estado de vacinação para poderem entrar nas instalações da empresa. São omissos em relação às consequências para o trabalhador de uma recusa total à vacinação, mas há quem admita que dependendo dos casos possa abrir caminho ao despedimento. E em Portugal, pode um empregador forçar os seus trabalhadores a serem vacinados? Os juristas divergem nas interpretações à lei.

A questão é muito mais profunda do que o simples direito de recusa à vacinação por parte do trabalhador. Envolve a ponderação daquilo a que os advogados chamam “bem maior”, o direito à vida humana. Mas nem por isso a questão da imposição da vacinação aos profissionais é, atendendo aos casos da Goldman Sachs e Morgan Stanley, também aos clientes, se torna mais consensual entre os juristas e constitucionalistas ouvidos pelo Expresso.

Ao contrário de Portugal onde a vacinação contra a covid-19 não é obrigatória, nem faz parte do plano nacional de

vacinação — muito embora a ministra Marita Temido tenha já admitido essa hipótese no futuro — alguns países, como Itália ou França, têm vindo a adotar essa obrigatoriedade em grupos específicos de profissionais, como os da saúde, apoio social (trabalho com idosos) e educação. E precisamente a indefinição legal em relação a essa obrigatoriedade que coloca sérias reservas a Américo Oliveira Fragoso, especialista em Direito Laboral, sobre o estabelecimento de uma relação direta entre vacinação e emprego. “Parece-me difícil que se possa fazer depender o acesso ao emprego ou a manutenção do mesmo da vacinação, quando ela não é obrigatória e quando não existe regulamentação específica nesta matéria, nem mesmo para grupos concretos”, defende. E reforça: “Tenho alguma dificuldade em admitir que exista cabimento legal para que um trabalhador possa ser despedido ou deixe de ser contratado por não ser vacinado, tanto mais que a vacina não está ainda disponível para toda a população, portanto não é vacinado quem quer.”

Ainda que assim fosse, sinaliza Américo Oliveira Fragoso, “é abusivo que

um empregador exija ao trabalhador a disponibilização de dados de saúde que são matéria sensível”. O trabalhador não pode ser obrigado a apresentar ao empregador o seu certificado de vacinação. Essa exigência, a ter cabimento legal, “só é admissível num contexto de saúde no trabalho. As informações de saúde são prestadas ao médico do trabalho, a quem cabe comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para a trabalhar”, diz. Mas, acrescenta, “mesmo isso, é preciso que seja definido legalmente no caso desta vacina”.

Imposição é medida extrema

O advogado realça ainda que impor a vacinação é uma medida extrema. Pedro da Quitéria Faria, advogado especialista em Direito Laboral, corrobora: “Para que a vacina possa ser considerada obrigatória nas empresas, terá de ser aprovada uma lei na Assembleia da República — ou, em alternativa, um decreto de lei do Governo, autorizado pelo Parlamento — que defina os critérios da obrigatoriedade e as consequências da possível recusa por parte dos trabalhadores”. Só o Parlamento e o Governo (com a autorização da Assembleia da República), acrescenta, “podem restringir estes direitos, liberdades e garantias no que respeita a uma eventual exigência das empresas [aos trabalhadores]”.

Mas se Pedro da Quitéria Faria enfatiza que esta “não é matéria em que a empresa ou empregador disponha de poder para determinar por si mesmo essa obrigação”, fazendo dela condicionar o acesso a instalações ou manutenção do emprego, há quem discorde. O também especialista em Direito Labo-

ral, Fausto Leite remete para o caso dos funcionários dos lares para justificar uma interpretação distinta da lei. É “perfeitamente legítima a imposição, quer do empregador quer do Estado, da vacinação dos funcionários para evitar mortes nos lares porque está provado que é uma medida de prevenção da saúde”. E vai mais longe: “Estes comportamentos de recusa [de vacinação por parte dos trabalhadores] não têm cobertura legal e constitucional quanto está em causa a vida das pessoas.” Significa isto que na opinião do jurista pode haver lugar a despedimento com justa causa nestes casos? A resposta é clara. “Podem ser despedidos com justa causa por desobediência” por se tratar de “uma infração disciplinar que viola os seus deveres” e, mais, “podem até ser responsabilizados criminalmente porque está em causa a saúde e a segurança dos utentes”.

É que, explica Fausto Leite, quer a Constituição quer o Código do Trabalho consignam o direito à intimidade da vida privada dos trabalhadores (artigo 26º), acutelando a sua proteção contra qualquer forma de discriminação (incluindo a laboral). Porém, sinaliza,

EM PORTUGAL, SÓ 31,3% DA POPULAÇÃO TOMOU A DOSE COMPLETA DA VACINA CONTRA A COVID-19

“há outros direitos que prevalecem, nomeadamente um, que é o direito à vida”. O advogado aponta para o artigo 24º da Constituição para aclarar: “A vida humana é inviolável.” Além disso, nota, é preciso olhar também para o artigo 64º: “Todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover.” O constitucionalista Jónatas Machado, também ouvido pelo Expresso, corrobora esta perspetiva e considera que “a exigência de vacinação não viola a liberdade porque os benefícios que daí resultam para a vida e para a liberdade da generalidade da população são muito maiores”.

Risco de discriminação

Em Portugal 31,3% da população (3.194.112 pessoas) foi vacinada com as duas doses da vacina contra a covid-19 que não está ainda acessível a todos. Limitação que leva Américo Oliveira Fragoso a considerar que estabelecer uma relação direta entre vacinação e questões laborais pode abrir caminho a discriminações. “É ilícito utilizar a vacinação como motivo para despedimento ou para a exclusão em contexto de recrutamento.” Mas, sem uma “necessária clarificação legal, casos destes podem ocorrer”.

Maria (nome fictício a pedido da própria) comprova-o. Aos 44 anos, a auxiliar de educação a quem a pandemia empurrou para o desemprego logo no primeiro confinamento, tem sido confrontada com a questão do momento em várias entrevistas de emprego: “Já fez vacinação?” Quando os profissionais de educação foram classificados pelo Governo como grupo prioritário no plano de vacinação já Maria tinha perdido o emprego. “Fiquei excluída do grupo e tive de esperar pela minha vez que só agora chegou”, diz. Não sabe se tem sido a resposta a esta questão a ditar-lhe a sentença de continuar no desemprego. Mas do que diz não ter dúvidas é que a questão da vacinação passou a ser mais um fator de análise para os empregadores.

Apesar da denúncia de Maria, os recrutadores negam que casos como este sejam atualmente regra. “Até à data, a vacinação não é um critério que tenha surgido nos processos de recrutamento”, diz Paula Baptista, diretora-geral da Hays. João Bernardo Gonçalves, *senior manager* da Michael Page, confirma: “Não é um critério de seleção.” No entanto, o especialista da Hays reconhece que o tema não é uma porta fechada. “No futuro, e caso as empresas tenham o direito claro de exigir a vacina, poderá não só ser critério mas um requisito na contratação”, admite.

amcorreia@expresso.imprensa.pt