

Webinar aborda exigência da vacina pelo empregador

02.02.2021 5 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Home Office Cibelle

Linero COVID-19

Especialistas discutem aspectos trabalhistas relevantes em webinar “O Empregador Pode Exigir que o Empregado se Vacine?”

Aconteceu na quarta, 27 de janeiro, o webinar com um dos temas mais pertinentes ao cenário de vacinação contra a COVID-19 no Brasil.

Com o título “**O Empregador Pode Exigir que o Empregado se Vacine?**”, o evento teve a moderação dos sócios da área Trabalhista do BMA Luiz Marcelo Góis e Cibelle Linero. Eles conduziram a conversa junto aos convidados **João Batista Berthier** - membro do Ministério Público do Trabalho, professor da PUC Rio e da UERJ – e **Fábio Rodrigues Gomes** – Juiz titular da 78ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro e professor adjunto de Direito Processual do Trabalho na UERJ.

Os participantes deram suas opiniões sobre a exigência da vacinação, apontando os diversos contextos envolvidos, e responderam dúvidas sobre pontos específicos que envolvem a questão.

Respaldo jurídico: leis, normas, regras e regulamentações

Segundo João Batista Berthier, a exigência da vacinação carece de aprofundamento técnico por se tratar de questão que impacta diretamente no funcionamento e na preservação da saúde no meio ambiente de trabalho.

Na opinião de Berthier, apesar de não haver uma lei que obrigue o empregado a se vacinar, as empresas têm seus próprios **riscos envolvidos** e precisam cuidar dos seus ambientes por meios específicos. Assim, elas têm o direito de normatizar o ato e de exigir a vacinação, a fim de se precaver contra riscos ao ambiente de trabalho decorrentes da recusa dos empregados. Por sua vez, empregados que se recusem à vacinação são **passíveis de dispensa sem justa causa**.

Liberdade e responsabilidade de ambas as partes

Reforçando o caráter de urgência e o cenário de incerteza, o juiz Fábio Gomes mencionou o fator da liberdade de escolha de ambas as partes envolvidas na situação. Na opinião de Fábio, se não há **regra jurídica** estabelecida sobre a obrigatoriedade da vacinação, o empregador não possui o direito de exigir que o empregado se vacine.

Contudo, o convidado salientou que o empresário deve informar ou orientar

seus profissionais sobre os riscos e as consequências da recusa para a preservação da saúde no ambiente de trabalho, tendo a liberdade de escolher desligar aqueles que optarem por não se vacinar. “Existe a possibilidade de, ao se deparar com esse cenário, o empregador decidir dispensar o empregado sem justa causa”, complementou Fábio.

Por sua vez, o empregado tem a liberdade de se recusar a tomar a vacina, pois não possui o dever jurídico de fazê-lo, tendo, ainda, o direito a fornecer seus próprios argumentos contrários ao assunto.

Argumentos para recusa à vacina

Porém, do ponto de vista de Berthier, apesar de haver muitos argumentos que poderiam, em princípio, “justificar” a recusa à vacina, eles seriam questionáveis no **contexto de pandemia**. Para ele, apenas o direito à **integridade física e intangibilidade do corpo** seria motivo capaz de evitar o desligamento sem justa causa.

Há riscos de a postura ser encarada como indisciplina ou insubordinação, podendo incorrer, inclusive, em casos de **improbidade** se o trabalhador integrar a administração pública. Nesse sentido, na opinião do especialista, deve-se observar e respeitar os aspectos que privilegiam a **proteção** ao meio ambiente do trabalho e à saúde das pessoas.

Flexibilização e suspensão do trabalho

Sobre a suspensão e o afastamento do empregado sem pagamento de salário por conta de recusa à vacina, Fábio Gomes e Berthier concordaram que tal medida seria uma decisão unilateral das empresas, **sem apoio legal**. Na opinião de Fábio, restringir o acesso do empregado por esse motivo, sem oficializar o desligamento, é uma atitude **punitiva** que fere o direito do trabalhador.

Quanto à necessidade de o empregador flexibilizar as condições de trabalho (como autorizar a permanência no regime de *home office*) para quem não puder (ou quiser) tomar a vacina, os convidados entendem que deve ser considerado cada caso concreto, levando-se em conta o princípio da razoabilidade. Segundo os especialistas, respeitados os limites legais, os empregadores podem direcionar seus negócios como melhor julgarem, considerando-se os ônus envolvidos nesse tipo de remanejamento do local das atividades.

LEIA TAMBÉM:

Desafios do regime de teletrabalho na pandemia

Ajuda de custo do home office pode ser tributada?

A exigência da vacina seria discriminatória?

Na opinião de Berthier, se o indivíduo não se vacina, traz consequências para

a **coletividade**. Nesse cenário, a exigência da vacinação seria uma **precaução** das empresas, justificada para possíveis comportamentos individuais que prejudicam o outro, não dando ensejo a que seja vista como discriminatória a dispensa sem justa causa daqueles que se recusarem a se vacinar.

Em complemento, o juiz Fábio Gomes afirmou que essa não é uma discussão de cunho religioso, moral ou político, mas sim técnico-científico. Logo, a própria temática inviabilizaria um entendimento da questão como discriminatória. Berthier acrescentou: “O empregado possui o poder da livre decisão, mas a empresa pode e deve analisar o fato sob o ponto de vista das **responsabilidades** e dos benefícios à coletividade, o que é legítimo e razoável”.

Direito à privacidade dos dados

Sobre a exigência do comprovante de vacinação por parte da empresa, Fábio Gomes traçou um paralelo com outras medidas que restringem a privacidade em prol do bem comum.

Berthier acrescentou que, em processos seletivos para empregos públicos e privados, existem etapas de comprovação de dados que respeitam a lógica da **menor invasão** possível. Assim, as empresas podem ter acesso a determinadas informações sobre os candidatos, mas sem divulgá-las a terceiros.

Na visão de Berthier, essa exigência apenas seria razoável na etapa final do processo seletivo, para evitar exposição da intimidade daqueles candidatos que, de antemão, se sabe que não ficarão com a vaga. Além disso, seria necessário divulgar previamente aos candidatos que a vacinação será utilizada como parte do critério eliminatório, a fim de que seja observado o dever de lealdade e transparência que permeia o processo de seleção.

LEIA TAMBÉM:

Especialistas discutem o valor da privacidade e da proteção de dados

O webinar foi encerrado por Cibelle Linero, que comentou as expectativas sobre os desafios de 2021 que envolvem, entre outros aspectos, manter empregados em **ambientes saudáveis e seguros** e desenvolver aprendizados sobre as nuances da vacinação contra a COVID-19.

ASSISTA AO WEBINAR NA ÍNTEGRA:

**Crédito da imagem: Canal BMA Barbosa Müssnich Aragão*

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero