

"PASSAPORTE" DE VACINAÇÃO

**OBRIGATORIEDADE
E LGPD**

Um ano e meio depois e a Covid-19 ainda traz uma série de desafios para gestores e empregadores.

Com o avanço da vacinação e o retorno ao trabalho presencial, surgem novos questionamentos por parte de nossos clientes: Posso exigir comprovante de vacinação dos meus empregados? E dos candidatos a emprego?

O que diz a Justiça do Trabalho sobre a obrigatoriedade?

Esse tema está provocando debates que deveriam estar superados diante do que diz a lei e do que comprova o avanço da vacinação.

Contudo, pregadores de direitos individuais e especialistas paranóicos entendem que a exigência do comprovante da vacinação traz o risco de um processo trabalhista com pedido de dano moral e dano patrimonial, sob a alegação de ofensa a direitos personalíssimos e/ou de prática de ato discriminatório.

A nosso ver, agora que a vacina está disponível para toda a população, as empresas não só podem como *devem* exigir – de todos que transitem em seu ambiente – a prova de que estão vacinados; sim, e isso vale para seus trabalhadores diretos e indiretos, e, no processo seletivo, para quem busca uma vaga.

Atualmente, no Brasil, as companhias que estão exigindo o documento encontram amplo respaldo em decisão do Supremo Tribunal Federal, que considerou válida a vacinação obrigatória (ADIs 6586 e 6587).

E, reparando bem, o que não falta é lei para amparar essa postura.

Com efeito, é lícito exigir do empregado a apresentação do atestado das vacinas obrigatórias, especialmente nos casos de doenças infectocontagiosas epidêmicas e na ocorrência de casos de agravo à saúde decorrentes de calamidades públicas¹, especialmente para os empregados da área de saúde².

A Portaria 597/04, do Ministério da Saúde, também já previa a exigência da apresentação do comprovante de vacinação “para os fins de contratação de empregados...”.

Recentemente, a Lei n. 14.023/2020 estabelece que “durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, o poder público e os empregadores ou contratantes adotarão, imediatamente, medidas para preservar a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública” (Art. 3º-J).

1 Art. 1º da Lei n. 6259/75.

2 NR 32, sub item 32.2.4.17.

Já a CLT, mesmo sendo genérica, determina igualmente que é dever da empresa tomar todos os cuidados para prevenir as doenças no ambiente de trabalho, implementando as medidas necessárias à proteção da saúde de seus colaboradores.

Há ainda mais um bom motivo para adotar uma postura rígida sobre a vacinação: o Código Penal Brasileiro, que tipifica como crime a propagação de epidemia e o desrespeito a normas do Poder Público para controle de infecção. Com pena de reclusão de até 30 anos em caso de morte³.

Nessa altura, a lição do MPT merece destaque:

“(...) cabendo aos empregadores, juntamente com o Poder Público, cumprirem o plano nacional de vacinação, e adotarem as medidas necessárias para a contenção da pandemia, seja com medidas individuais ou coletivas.” Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da Covid-19. p. 59. Disponível em: <https://lnkd.in/eX-QRUNq>.

E não se esqueçam, por fim, da LGPD!

Ela autoriza, no artigo 11, II, da letra “e”, a possibilidade de tratamento de dados sensíveis, sem o consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para “proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro”.

Isso significa, ao mesmo tempo, que todos os dados coligidos – inclusive de candidatos a emprego que não venham a ser contratados – devem ser mantidos sob sigilo, compartilhados entre poucas pessoas do SEESMT e do RH. E que esses dados sejam mantidos sob sigilo, circunstância a ser previamente informada a todos, conforme definido no projeto de LGPD de cada empresa.

Para quem se deparar com situações concretas, **Coelho & Morello** está pronto para ajudar a equacioná-las. Para quem se sentir inseguro com protocolos de LGPD, nossos *experts* também serão valiosos.

Estamos à disposição em caso de dúvidas.

3 Arts. 267 e 268 do Código Penal.