

**INFORMATIVO 50/21
PORTARIA 620/21 DO MTP**

Na última segunda-feira, 1º de novembro, foi publicada a Portaria 620/21 do Ministério do Trabalho e Previdência — MTP, tratando da exigência do cartão de vacinação pelos empregadores e de vacina contra a Covid-19.

A Portaria proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória por sexo, origem, raça, cor, estado civil e situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade etc. Também veda às empresas exigir documentos ditos como discriminatórios - comprovante de vacinação, certidão negativa de ação trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

Enfatiza, no parágrafo 2º do art. 1º, a prática discriminatória, a exigência de certificado de vacinação para contratar empregados, como também a demissão por justa causa daqueles que deixarem de apresentar o certificado de vacinação.

Já o artigo 2º determina ao empregador o dever de estabelecer e divulgar as orientações ou protocolos de prevenção da Covid-19 no ambiente de trabalho, inclusive o respeito à política nacional de vacinação e promoção dos efeitos da vacinação para redução do contágio da doença. As empresas devem estabelecer políticas de incentivo à vacinação de seus empregados.

O artigo 3º, por outro lado, estabelece que os empregadores poderão, como meio de garantir condições sanitárias no ambiente de trabalho, oferecer aos empregados a testagem periódica que comprove a não contaminação pela Covid-19. Nesse caso, os trabalhadores são obrigados a fazer os testes ou apresentar cartão de vacina.

Por fim, traz a previsão de que a demissão por ato discriminatório, entendido como tais os fixados no art. 1º e na Lei nº 9029/95, gera o dever de reparação por dano moral e faculta à empresa duas opções: a) reintegrar o empregado, com pagamento integral dos salários do período de afastamento corrigidos monetariamente e com juros de mora; b) pagamento, em dobro, dos salários do período de afastamento corrigidos monetariamente e com juros de mora.

É importante ressaltar que o STF — Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2020, ao julgar as ações sobre a vacinação compulsória da população contra a Covid-19 entendeu que o Estado poderia determinar a sua obrigatoriedade e impor restrições aos que recusassem.

O Ministério Público do Trabalho — MPT¹, no mesmo sentido, adotou posição favorável à demissão por justa causa de empregados que se recusam a se vacinar, após a adoção de medidas voltadas à conscientização e à promoção da imunização coletiva, pois a recusa individual e injustificada não pode colocar em risco a saúde dos trabalhadores da empresa.

Há decisões da Justiça do Trabalho reconhecendo a demissão por justa causa de empregados que se negaram a vacinar injustificadamente. O Tribunal Superior do Trabalho — TST ainda não analisou a matéria, mas recentemente a presidente do Tribunal, em entrevista, afirmou que as empresas têm o direito de demitir empregados que se negam a vacinar². Também é importante ressaltar que o próprio TST vai exigir o comprovante de vacinação para ingresso em sua sede, assim como vários órgãos e Tribunais.

A Lei 13.979/20, em seu artigo 3º, inciso III, alínea “d”, previu, como medida da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, a vacinação compulsória da população.

Foi proposto Projeto de Decreto Legislativo para sustar os efeitos da Portaria, por ser competência do Legislativo a edição de leis.

Portanto, há uma insegurança jurídica gerada pela Portaria 620/21. Por essa razão, é recomendável cautela.

O empregador é obrigado, por força dos arts. 157/158 da CLT, a manter o meio ambiente de trabalho saudável, situação que conflita com o direito individual do trabalhador que se nega a cumprir as normas estabelecidas pela empresa para contenção da Covid-19.

Dessa maneira, como a empresa é responsável pela manutenção do meio ambiente de trabalho seguro e saudável, deve reforçar junto aos trabalhadores seus protocolos de prevenção à Covid-19.

Nessa situação, cada empresa, analisando os riscos jurídicos, deve tomar as decisões sobre o caminho a seguir.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília, 03 de novembro de 2021.

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739

¹ Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirusveja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>

² Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/09/14/empresa-tem-direito-de-demitir-quem-recusar-a-vacina-diz-presidente-do-tst.htm>

PORTARIA MTP Nº 620, DE 1º DE NOVEMBRO DE 2021

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, no uso das atribuições que lhes conferem o Decreto nº 10.761, de 2 de agosto de 2021, e o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição.

Considerando que o Art. 1º da Constituição Federal estabelece que a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Considerando que o Art. 3º da Constituição Federal estabelece que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Considerando que o Art. 5º da Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

Considerando que o Art. 6º da Constituição Federal estabelece que são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Considerando que o Art. 7º da Constituição Federal estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Considerando que o Art. 170 da Constituição Federal estabelece que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Considerando que o Art. 193 da Constituição Federal estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Considerando que **a não apresentação de cartão de vacinação contra qualquer enfermidade não está inscrita como motivo de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre

outros, **ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente** previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, nos termos da Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995.

§ 1º Ao empregador é proibido, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente comprovante de vacinação, certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

§ 2º Considera-se prática discriminatória a obrigatoriedade de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de trabalhadores, assim como a demissão por justa causa de empregado em razão da não apresentação de certificado de vacinação.

Art. 2º O empregador deve estabelecer e divulgar orientações ou protocolos com a indicação das medidas necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho, incluindo a respeito da política nacional de vacinação e promoção dos efeitos da vacinação para redução do contágio da COVID-19.

Parágrafo único. Os empregadores poderão estabelecer políticas de incentivo à vacinação de seus trabalhadores.

Art. 3º Com a finalidade de assegurar a preservação das condições sanitárias no ambiente de trabalho, os empregadores poderão oferecer aos seus trabalhadores a testagem periódica que comprove a não contaminação pela Covid-19 ficando os trabalhadores, neste caso, obrigados à realização de testagem ou a apresentação de cartão de vacinação.

Parágrafo único. Aplicam-se os demais normativos e orientações do Ministério da Saúde e do Trabalho e Previdência quanto à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos termos do art. 1º da presente Portaria e da Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ONYX DORNELLES LORENZONI