



PORTARIA Nº 620 DO MTP PROÍBE DEMISSÃO DE EMPREGADOS NÃO VACINADOS

Na segunda-feira (01/11/2021), o Ministério do Trabalho e Previdência publicou a Portaria MTP nº 620, que trata sobre a exigência do empregador pela vacinação de seus empregados contra a COVID-19.

A Portaria nº 620 definiu como “prática discriminatória a obrigatoriedade de apresentação de certificado de vacinação e processos seletivos de admissão de trabalhadores, assim como a demissão por justa causa de empregado em razão da não apresentação de certificado de vacinação”.

Portanto, estabelece que o empregado que não apresentar o certificado de vacinação contra a COVID-19 não poderá ser demitido ou ser barrado em processo seletivo em virtude de sua recusa à vacina, sob pena de caracterização de ato discriminatório.

Em caso específico, se comprovado junto ao Poder Judiciário que a dispensa se deu por ato discriminatório, poderá o ex-empregado optar entre a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

Entretanto, há diversos entendimentos divergentes ao conteúdo da Portaria, inclusive do próprio MPT – Ministério Público do Trabalho, que emitiu um Estudo o qual fundamentou, muitas decisões do judiciário trabalhista que manteve demissões motivadas e norteou condutas das empresas.

O Estudo mencionado recomenda¹:

“Diante da eficácia horizontal que se reconhece ao direito à saúde, portanto, há duas conclusões inarredáveis: a) as empresas são obrigadas a colaborar com o plano nacional de vacinação; b) os trabalhadores também são obrigados a colaborar com as medidas de saúde e segurança do trabalho preconizadas pelas empresas, que devem incluir a vacinação como estratégia do enfrentamento da COVID - 19 no ambiente de trabalho.

Assim, a eficácia horizontal, dessumida do direito à saúde, impõe a ponderação dos valores individuais com o valor social de mais alta envergadura (como é o controle epidemiológico da pandemia COVID - 19 e a salvaguarda da vida e da saúde humanas) e possibilita que se conclua que, salvo situações excepcionais e plenamente justificadas (v.g., alergia aos componentes da vacina, contraindicação médica), não há direito individual do trabalhador a se opor à vacinação prevista como uma das ações de controle no PCMSO da empresa, desde que a vacina esteja aprovada pelo órgão competente e esteja prevista no plano nacional de vacinação.

A estratégia de vacinação é uma ferramenta de ação coletiva, mas cuja efetividade só será alcançada com a adesão individual. A vontade

¹ ESTUDO_TÉCNICO_DE_VACINAÇÃO_GT_COVID_19_VERSÃO_FINAL_28_de_janeiro

D | B

individual, por sua vez, não pode se sobrepor ao interesse coletivo, sob pena de se colocar em risco não apenas o grupo de trabalhadores em contato direto com pessoas infectadas no meio ambiente do trabalho, mas toda a sociedade.”

Importante também ressaltar que em resposta contrária a Portaria em comento, o Ministério Público do Trabalho editou em 05/11/2021 NOTA TÉCNICA DO GT COVID-19 N° 05/2021, recomendando a atuação das empresas e administração pública nos seguintes termos:

“O GRUPO DE TRABALHO – GT COVID-19 - DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO insta aos empregadores, em geral, e à administração pública, com base nos princípios da indisponibilidade da saúde do trabalhador e da trabalhadora e do risco ocupacional mínimo regressivo, que:

1. POR MEIO DE PROGRAMAS DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, regulamento ou ordem de serviço em matéria de saúde e segurança do trabalho, **procedam à exigência da comprovação de vacinação de seus trabalhadores e trabalhadoras** (observados o esquema vacinal aplicável e o cronograma vigente) e de quaisquer outras pessoas (como prestadores de serviços, estagiários etc.), **como condição para ingresso no meio ambiente laboral, ressalvados os casos em que a recusa do trabalhador seja devidamente justificada, mediante declaração médica fundamentada em contraindicação vacinal descrita na bula do imunizante.**” (grifos nossos)

Ressalta-se ainda que o próprio Tribunal Superior do Trabalho passou a exigir comprovante de vacinação para ingresso em suas dependências, tendo em vista o poder-dever da administração pública de proteger a saúde e a integridade física de servidores, colaboradores e usuários de seus serviços.²

Logo, questiona-se a razão da iniciativa particular não poder se valer da mesma prerrogativa de proteger seus empregados e clientes.

Resta evidente a inconstitucionalidade da Portaria em comento, a qual é dissociada de todas os dispositivos que alicerçam a legislação trabalhista.

Portanto, sendo dever do empregador garantir aos seus empregados um ambiente laboral saudável e seguro, há a prevalência do interesse público coletivo sobre o individual, razão pela qual não deveria sequer se discutir a vontade individual antes da garantia da saúde de um grupo de pessoas.

Destaca-se que há algumas ADPFs – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental e Projetos de Decreto Legislativos em trâmite, que buscam revogar a Portaria n° 620 e seus efeitos.

Contudo, ainda não há qualquer garantia de alteração do posicionamento Governamental.

Enquanto o ato permanece vigente, os empregadores devem intensificar os atos de conscientização dos empregados sobre a importância da vacinação e dentro do seu poder diretivo,

² <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-passa-a-exigir-comprovante-de-vacina%C3%A7%C3%A3o-para-ingresso-e-circula%C3%A7%C3%A3o%C2%A0>



estudar a possibilidade de aplicação de medidas disciplinares ou até demissão no caso de recusa pela não adoção do plano nacional de imunização.

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S