

São Paulo, 04 de novembro de 2021
Circular nº 50/2021.

ÀS

**EMPRESAS FILIADAS E ENQUADRADAS NA CATEGORIA
ECONÔMICA DO SINPROQUIM NO ESTADO DE SÃO PAULO**

Prezado(a)s Senhore(a)s,

**ASSUNTO: PORTARIA Nº 620/21 – SOBRE A PROIBIÇÃO DO
EMPREGADOR DE EXIGIR COMPROVANTE DE VACINAÇÃO
DOS EMPREGADOS E A OBRIGATORIEDADE DE CERTIFICADO
DE VACINAÇÃO EM PROCESSOS SELETIVOS DE ADMISSÃO.**

O SINPROQUIM informa que o Ministério do Trabalho e Previdência publicou no Diário Oficial da União – DOU - do dia 01.11.21, Edição 205 – Seção I – Extra D, página 1 - a **PORTARIA Nº 620 de 1º novembro de 2021.**

I. - A seguir, destacamos nossas análises sobre os **PRINCIPAIS PONTOS DA PORTARIA Nº 620/21**, a saber:

De acordo com o teor do referido dispositivo legal, o Ministério do Trabalho e Previdência determinou o seguinte:

1.1. – O empregador é proibido na contratação ou na manutenção do emprego do empregado exigir quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para contratação de empregados, especialmente, **COMPROVANTE DE VACINAÇÃO CONTRA A DOENÇA COVID-19.**

1.2. – O empregador não deve estabelecer obrigatoriedade de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de empregados.

1.3. - Em razão da não apresentação de certificado de vacinação por parte do empregado, por sua vez, o empregador, por este motivo, não pode dispensá-lo por justa causa.

1.4. - O empregador, com o objetivo de assegurar a preservação das condições sanitárias no ambiente de trabalho poderá oferecer aos seus empregados a testagem periódica, ou seja, o teste RT-PCR ou que comprove a não contaminação pela doença COVID-19.

1.5. - OBSERVAÇÃO IMPORTANTE:

Nesta situação, os empregados são obrigados à realização de testagem (teste RT-PCR) ou apresentação de cartão de vacinação.

1.5.1. – Desse modo, o empregado que não se vacinou contra a doença COVID-19 será obrigado submeter-se à testagem periódica.

Pelo teor da Portaria nº 620/21 ou empregado deve apresentar o comprovante de vacinação ou será obrigado a fazer o teste que comprove que não está com a doença COVID-19.

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

1.7 - O empregador poderá instituir políticas de incentivo à vacinação de seus empregados.

1.8 - Se o empregador dispensar por justa causa seus empregados, em razão da não apresentação de certificado (comprovante) de vacinação, terá as consequências jurídicas seguintes:

1.8.1. – O empregado terá direito à reparação de uma indenização por dano moral.

1.8.2 – Reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das indenizações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais.

1.8.3. – Percepção em dobro, da remuneração do período do afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

II. - QUESTÕES CONTROVERTIDAS

No que tange a **Portaria nº 620/21, estão sendo levantados alguns aspectos sobre a sua ilegalidade, que expomos a seguir:**

2.1. O Poder Judiciário, também, editou suas regras sobre a aludida matéria:

O STF, editou uma Resolução nº 748/21 no dia 03.11.21, que exige comprovante de vacinação contra a doença **COVID-19**, inclusive para os funcionários públicos, e para todas as pessoas que ingressem nas dependências **do STF**, tanto público interno quanto público externo, deverão apresentar certificado de vacinação emitido pelo **“Aplicativo Conecte SUS”**, do Ministério da Saúde e **as pessoas não vacinadas deverão apresentar o teste RT-PCR** ou teste antígeno negativos para doença Covid-19 realizados nas 72 horas anteriores à visita ao **STF**.

O TST, também, editou o Ato GP.GVP.CGT 279/21, de 03.11.21, que exige comprovante de vacinação contra doença **COVID-19** para ingresso e circulação nas dependências do **TST**.

E as **pessoas não vacinadas contra a doença COVID-19 para ter acesso no TST necessitarão apresentar o Teste do RT-PCR** ou de antígeno não reagentes para doença **COVID-19** realizados nas últimas 72 horas.

2.2. Os Sindicatos dos Trabalhadores no dia 03.11.11 divulgaram uma nota em que repudiam o conteúdo da Portaria nº 620/21, alegando que este documento retira a obrigatoriedade de os empregados tomarem a vacina contra a doença **COVID-19**, uma vez que é um incentivo para que as pessoas não se vacinem contra a doença **COVID-19**.

2.3. – Uma Corrente de Juristas consideram inconstitucional a Portaria nº 620/21, afirmam que estas regras não poderiam ser previstas por Portaria e estão contra ao que já decidiu o **STF** sobre o tema. (**ADI 6586 e ADI 6587**) e **RECURSO EXTRAORDINÁRIO – ARE 1.267.879**, em que foi decidido “que o direito à saúde coletiva deve prevalecer sobre a liberdade de consciência e considerou ilegítimo, em nome de um direito individual, comprometer o direito a coletividade”.

EM SÍNTESE, deve ocorrer a **prevalência da proteção coletiva sobre a liberdade individual**.

2.4.- Igualmente, também, **se afirma que a Portaria nº 621/21 é inconstitucional**, pois conforme o artigo 22, Inciso I, da CF, somente, a **UNIÃO** poderá legislar acerca de matéria trabalhista e deverá ser por meio de uma **LEI** não por uma Portaria.

EM RESUMO, uma **Portaria não é o meio jurídico adequado para criar direitos trabalhistas, tendo em vista que uma Portaria, apenas, poderia ser editada como um regulamento de Lei já existente**.

ANEXO A PORTARIA Nº 620/2021 em seu inteiro teor.

Diante dessa **insegurança jurídica trazida pelo teor da, Portaria 620/21, pegando a todos de surpresa**, assim, **por extrema cautela e zelo**, num primeiro momento, o **SINPROQUIM** recomenda que as Empresas respeitem o contido na Portaria nº 620/21.

Todavia, **enfatizamos que a decisão da Empresa, sempre, é soberana**.

Por conseguinte, **continuem realizando campanhas de conscientização com seus empregados sobre a importância da vacinação contra a doença COVID-19 e poderão advertir os empregados que recusarem-se a tomar vacina contra a doença COVID-19, alertando sobre o risco que está colocando a sua saúde e de seus familiares e de seus colegas de trabalho**.

Por seu turno, tão logo tenhamos novas informações sobre a aludida matéria transmitiremos os esclarecimentos adicionais para V. Sas.

Sem mais, no momento, estamos ao inteiro dispor para prestar os esclarecimentos que julgarem necessários e registre-se que o **SINPROQUIM permanece firme na sua MISSÃO QUE É DEFENDER OS INTERESSES DAS EMPRESAS FILIADAS E ENQUADRADAS NA SUA CATEGORIA ECONÔMICA**.

Dr. Enio Sperling Jaques – Diretor Jurídico do **SINPROQUIM**

