

ALERTA TRABALHISTA:  
PORTARIA 620 DO MINISTÉRIO DO  
TRABALHO

Obrigar funcionários a  
apresentar o comprovante  
de vacinação é prática  
discriminatória?



## ALERTA TRABALHISTA

Publicada no último dia 01 de Novembro, em edição extra do Diário Oficial da União, a portaria nº 620 do Ministério do Trabalho que proíbe a exigência de quaisquer documentos, incluindo a obrigatoriedade de apresentação de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de trabalhadores e demissão por justa causa, considerando esta conduta discriminatória.

A Portaria passa a incluir e tipificar a não admissão e a demissão por justa causa, em razão da não apresentação do comprovante de vacinação, como atos discriminatórios, para os fins e efeitos previstos na Lei 9.029/95.

## ALERTA TRABALHISTA

A Lei 9.029/95 já proíbe a exigência de documentos como atestados de gravidez, dentre outros, por considerar práticas discriminatórias e determina que, nestes casos, cabe a reparação por danos morais em empregado e sua reintegração ao emprego, com ressarcimento integral de todo o tempo de afastamento do trabalho ou recebimento da remuneração deste período em dobro.

Assim, a exigência de comprovante de vacinação pelos empregadores seria passível de sofrer estas penalidades.

## ALERTA TRABALHISTA

A questão é complexa e levanta o debate sobre as garantias constitucionais estabelecidas no artigo 7º da Constituição Federal.

A Portaria destaca que referido artigo constitucional, em seu inciso I, proíbe práticas discriminatórias para efeito de acesso à relação de trabalho e, sob esta ótica, considera que exigir o comprovante de vacinação seria discriminatório.

Por outro lado, o mesmo artigo 7º estabelece que empregados devem ter sua segurança e saúde preservadas no exercício de suas atividades. Assim, a não exigência de vacinação poderia ser nocivo à saúde dos demais.

## ALERTA TRABALHISTA

Afinal, obrigar a apresentação de comprovante de vacinação é prática discriminatória do empregador?

Em nossa opinião, destacamos que Portarias, por ser norma de hierarquia inferior e de cunho meramente complementar, não podem criar direitos e obrigações não previstos em lei federal, razão pela qual entendemos que os limites da Lei nº 9.029/95 foram extrapolados ao proibir condutas que a lei não proíbe.

Assim, a sua legalidade poderá ser judicialmente contestada pelos empregadores.

## ALERTA TRABALHISTA

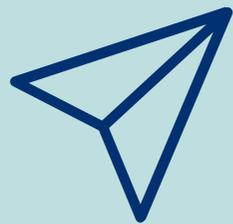
É de se destacar que a garantia do meio ambiente de trabalho seguro é obrigação não só imposta pela Constituição, mas pela própria CLT. Some-se isso, ao fato de que a Portaria não especifica se comprovante de vacinação refere-se à Covid-19, dando margem a interpretação de seria sobre qualquer vacina.

Portanto, a manutenção da Portaria, expõe o empregador à possibilidade de responsabilização por decorrência de transmissão comunitária de doenças graves e contagiosas, de cuja prevenção e garantia de meio ambiente seguro está impedido de fazer, o que, em nossa opinião, é um enorme contrassenso.

## ALERTA TRABALHISTA

Embora a constitucionalidade da Portaria seja bastante questionável, recomendamos às empresas que reavaliem os seus protocolos segurança sanitária e consultem o seu jurídico antes da tomada de qualquer decisão, até que a sua legalidade seja reconhecida ou invalidada.

Para saber mais, acesse o conteúdo  
em nosso site ou continue nos  
acompanhando nas redes sociais.



Compartilhe



Salve para depois

<https://news.fcrlaw.com.br/>