

A PORT. 620



CAPITULO II
A Liminar do
STF



ADMISSÃO DA ADPF:



Admito as arguições de descumprimento de preceito fundamental. Os requerentes demonstraram a presença de ato do poder público alegadamente violador dos preceitos fundamentais, consistentes no direito à saúde, à vida e à segurança do meio ambiente do trabalho.



Comprovaram, igualmente, a subsidiariedade da ação, uma vez que não cabe ação direta de inconstitucionalidade contra ato infralegal e que há efetiva necessidade de uma decisão com efeitos vinculantes e gerais, de modo a por fim à controvérsia sobre a validade da Portaria MTPS n° 620/2021 e evitar uma multiplicidade de ações idênticas.

Premissas na decisão do STF na ADPF 898 - EMENTA

1. Há consenso médico-científico de que a vacinação é importante para reduzir o risco de contágio
2. O STF decidiu que a vacina pode ser compulsória, mas não forçada (ARE 1.267.879, Rel. Min. Luís Roberto Barroso; ADIs 6.586 e 6.587, Rel. Min. Ricardo Lewandowski.)
3. “É da natureza das relações de trabalho o poder de direção do empregador e a subordinação jurídica do empregado”, e “descumprimento, por parte do empregado, de determinação legítima do empregador configura justa causa”
4. “dever do empregador a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável (CF/1988, art. 7º, XXII, e art. 225)”.
5. Extinção do contrato de trabalho sem justa causa é direito potestativo do empregador
6. “a atividade empresarial sujeita-se à livre iniciativa e à liberdade de contratar, competindo ao empregador estabelecer estratégias negociais e decidir sobre os critérios de contratação mais adequados para sua empresa (CF, art. 170)”
7. Portaria não pode inovar na ordem jurídica
8. Que o deferimento da liminar apenas restabelece o direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho do empregado, “Não significa, porém, que ele deva necessariamente fazê-lo, cabendo-lhe ponderar adequadamente as circunstâncias do caso concreto.”

A DECISÃO DO STF CONTRA A PORTARIA 620/2021 – E A DECISÃO ANTERIOR DO STF

A decisão atual diz que o STF “considerou legítima a vacinação compulsória, não por sua aplicação forçada, mas pela adoção de medidas de coerção indiretas.”

MAS a decisão referida traz outros requisitos, ora não analisados: o STF que diz que a vacina pode ser obrigatória quando:

- ✓ tenha sido incluída no programa nacional de imunizações;
 - ✓ tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei;
 - ✓ seja objeto de determinação da união, estados e municípios, com base em consenso médico científico.
- a decisão inicial indicava que a vacinação compulsória seria possível desde que previstas em lei, ou dela decorrentes
 - Não há lei, então, o entendimento do STF mudou, ou seja ela pode ser compulsória, mesmo sem lei que o determine.

A decisão do STF contra a Portaria 620/2021

A decisão indica que os requerentes alegam aplicável a **Portaria 597/2004** do Min da Saúde, que exige que os empregadores exijam carteira de vacinação do trabalhador ao o contratar como empregado.

No **site do Min. da Saúde**, a **Portaria consta como vigente**, sem indicação de revogação, **no entanto ela foi revogada pela Portaria 1620/2006** que por sua vez sofreu revogação, sendo **vigente hoje, a portaria nº 1.498, de 19 de julho de 2013**, que não traz tal regra.

De qualquer maneira, a vacina de Covis não está, ainda, no calendário de vacinação anual.

Liminar Contra A Portaria 620/2021 – uma peça nova no “quebra cabeça” do Covid 19

Fatos Importantes Para Definição De Estratégias Empresariais

A decisão considera que é **Dever do empregador preservar o ambiente de trabalho**. O que diz a CF no artigo citado na decisão:

- Art 7º, XXII - **redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;**
- Art. 225. *Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado,(....) impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.*

O art 7º destina-se aos empregadores, o artigo 225, ao Poder Público.

O inciso XXII do art. 7º trata dos riscos inerentes ao trabalho, portanto **se a empresa considera o Covid como um risco inerente ao trabalho**, e ao seu ambiente, deve preservar contágios internos.

Decisão contra a Portaria 620

Chama atenção, ainda, o fato de que a portaria impugnada não ingressa em considerações relevantes sobre a matéria, tais como um possível juízo de proporcionalidade entre a exigência de vacinação e a atividade específica desenvolvida pelo empregado (i.e., se ocorre em ambiente coletivo ou isolado, se depende de ingresso em estabelecimentos em que se exige comprovação de vacinação ou não, ou se tem contato com o público). A norma tampouco tem em conta as condições econômicas da empresa, o número de empregados ou a estrutura de que dispõe, para avaliar se é suportável não apenas custear tais exames, mas igualmente controlar seus prazos de validade e regularidade.

Liminar Contra A Portaria 620/2021 – uma peça nova no “quebra cabeça” do Covid 19

DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA OU SEM JUSTA CAUSA AUTORIZADAS PELO STF??

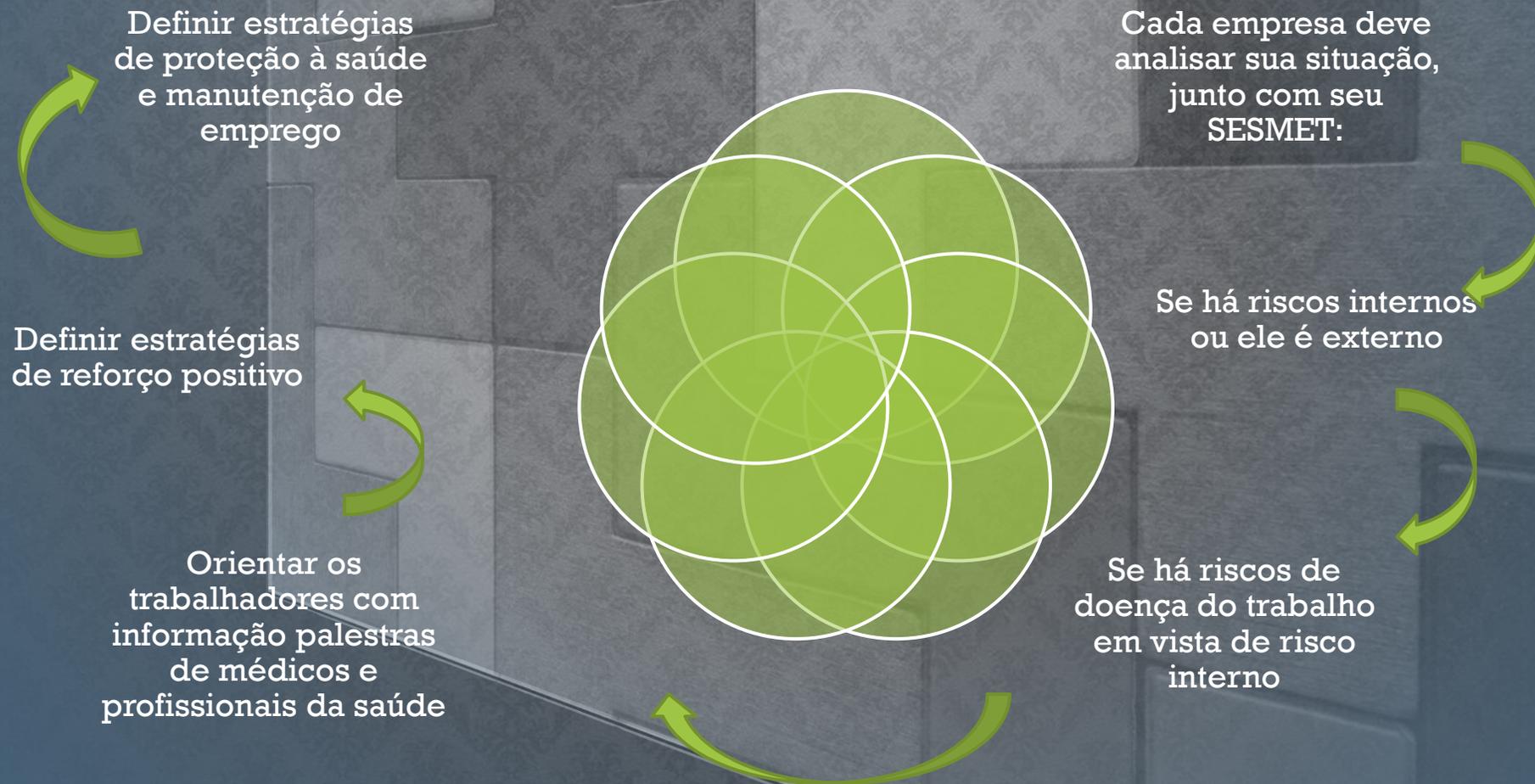
Na decisão encontramos:

“Note-se, por fim, que o reconhecimento da inconstitucionalidade de dispositivos da portaria apenas restabelece o direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho. Não significa, porém, que ele deva necessariamente fazê-lo, cabendo-lhe ponderar adequadamente as circunstâncias do caso concreto.” § 6 da Ementa

“Registre-se, por importante, que o poder de rescindir o contrato de trabalho de um empregado, embora seja uma faculdade do empregador, deve ser exercido com moderação e proporcionalidade, em respeito ao valor social do trabalho, funcionando como última ratio.” - §20 do corpo

A RESPOSTA É :NÃO

Liminar Contra A Portaria 620/2021 – uma peça nova no “quebra cabeça” do Covid 19 COMO AGIR??



STF X Port. 620: Resumo da ópera:

STF trouxe a liberdade de decisão
para as **empresas**

Não esquecer: **liberdade rima com
responsabilidade**

responsabilidade

Não esquecer: liberdade rima com

ooops um APÊNDICE.... Uma questão que ficou no ar...

A decisão do STF diz:

15. Por fim, toda atividade empresarial sujeita-se à livre iniciativa e à liberdade de contratar (CF/1988, art. 170). Cabe, portanto, ao empregador, à luz de sua estratégia de negócios e das suas circunstâncias empresariais, decidir a quem contratar, desde que seus critérios não sejam discriminatórios ou desproporcionais, o que, pelas razões já apresentadas, não é o caso. Não há comparação possível entre a exigência de vacinação contra a COVID-19 e a discriminação por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade ou gravidez. Esses últimos fatores não interferem sobre o direito à saúde ou à vida dos demais empregados da companhia ou de terceiros. A falta de vacinação interfere



É um precedente para que pessoas com doenças, inclusive mentais, que “interfiram” na vida e saúde dos demais empregados possam servir de base a não contratação ou dispensa? Nessa definição não estariam eventuais doenças que geram violência imprevista e incontrolável? Ou doenças passíveis de contaminação ainda que não via ar??? Todas que podem “atingir” os demais empregados??? E se esses empregados se sentirem “ameaçados” pelo “doente” :??? Assunto que levanta uma “red flag” e não deve ficar esquecido.