

Portaria 620/2021 – mais um “quebra cabeça” do Covid 19

Regras contidas

1. Veda atitudes discriminatórias se coadunando com a Lei 9029/95
2. Insere como atitude discriminatória o pedido do empregador de cartão de vacinação – art 1º §1º
3. Considera como discriminação o pedido de certificado de vacinação em processo seletivo, assim como demissão do empregado por justa causa por sua não apresentação. (§ 2º)
4. **Determina que 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.*
5. Ressalva o direito do empregador efetuar testagem periódica e neste caso, os **trabalhadores são obrigados** a: *obrigados à realização de testagem ou a apresentação de cartão de vacinação.*
6. Por fim determina punições às práticas discriminatórias, remetendo à lei 9029/95.

Portaria 620/2021 – e a decisão do STF

Há várias posturas sobre a vacinação e sua obrigatoriedade. Nosso norte é o **STF** que em sua decisão das ADIs 6.586 e 6.587 e ARE 1.267.897 que diz que a vacina pode ser obrigatória quando:

- (i) *tenha sido incluída no programa nacional de imunizações; X*
- (ii) *tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei; X*
- (iii) *seja objeto de determinação da união, estados e municípios, com base em consenso médico científico. X*

Outro requisito da decisão do STF:

A vacinação compulsória não significa vacinação forçada - facultada sempre a recusa do usuário – podendo haver meio de medidas indiretas (a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares) desde que previstas em lei, ou dela decorrentes

Portaria 620/2021 – e agora?

SITUAÇÃO ATUAL: vacina não obrigatória por lei.

- Dos requisitos da decisão do STF nenhum ainda se cumpriu. Não há lei que obrigue a vacina em nenhuma esfera estatal.
- Há regras específicas para setores de saúde, especialmente a NR 32.
- As demais atividades empresariais estão agindo de acordo com sua própria realidade.

A Portaria pode fixar atitude discriminatória e estabelecer punições? Não sozinha, mas a controvérsia surgirá da remissão constante à lei 9029/95

Como agir então neste momento até haja um esclarecimento, ou alteração ou até mesmo revogação da norma?

Além ds medidas que devem ser implantadas de acordo com a orientação do SESMET de cada empresa, **a própria Portaria traz uma “saída” para as empresas que querem se proteger.**



Portaria 620/2021 –



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.

Portanto, até que esse novo imbróglio seja resolvido ou enquanto ele se mantiver por aí... Cabe às empresas que querem exigir a comprovação da vacina que ofereçam a testagem dos seus empregados, e nesse caso, eles devem, para não fazer a testagem, apresentar o cartão de vacinação.

Se o empregado não fizer nem uma coisa nem outra, poderá sim ser punido, pois atuará com insubordinação.

Dessa forma a empresa poderá controlar melhor seu ambiente de trabalho e os empregados sentirão mais seguros.

Portanto, a **solução neste exato momento** é:

- ✓ Definir regras com o SESMET dessa testagem
- ✓ Estabelecer regras claras em política escrita
- ✓ Dar ciência aos empregados delas fazendo-as serem cumpridas.

Aos candidatos, o pedido será da testagem ou do cartão, de vacinação à sua escolha.