



SENADO FEDERAL

PROJETO DE DECRETO LEGISLATIVO Nº 935, DE 2021

Susta a Portaria MPT nº 620, de 1º de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego, que, entre outras medidas, proíbe que empregadores exijam comprovante de vacinação, testes, exames, inclusive de COVID-19.

AUTORIA: Senador Humberto Costa (PT/PE)

DOCUMENTOS:

- [Texto do projeto de decreto legislativo](#)
- [Legislação citada](#)



[Página da matéria](#)

PROJETO DE DECRETO LEGISLATIVO Nº , DE 2021

Susta a Portaria MPT nº 620, de 1º de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego, que, entre outras medidas, proíbe que empregadores exijam comprovante de vacinação, testes, exames, inclusive de COVID-19.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica sustada, nos termos do art. 49, inciso V, da Constituição Federal, a Portaria MPT nº 620, de 1º de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 2º Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Justificação

A Portaria MTP Nº 620, DE 1º DE NOVEMBRO DE 2021, do Ministério de Trabalho e Previdência visa proibir que empresas privadas possam exigir de seus funcionários a certificação de vacina para o novo coronavírus.

O caput de seu artigo 1º estabelece que:

“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, nos termos da Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995.”

Assim, a portaria estipula que exigir o certificado de vacina seria o mesmo que discriminar o indivíduo em razão de raça, religião, sexo etc.

Por sua vez, os parágrafos 1º e 2ª do seu artigo 1º têm a seguinte redação:

“§ 1º Ao empregador é proibido, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente comprovante de vacinação, certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.



§ 2º Considera-se prática discriminatória a obrigatoriedade de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de trabalhadores, assim como a demissão por justa causa de empregado em razão da não apresentação de certificado de vacinação.”

Por conseguinte, tal portaria impediria que as empresas possam demandar, de seus empregados, a apresentação de certificados de vacinas, inclusive contra a Covid-19, mesmo que tais certificados sejam essenciais para o bom funcionamento dos empreendimentos, como é o caso de companhias internacionais de aviação, que só podem operar mediante a comprovação vacinal de seus empregados.

Ora, é necessário considerar que, em 17/12/2020, o Supremo Tribunal Federal considerou constitucional a vacinação compulsória e as medidas necessárias para fazer cumprir esse compromisso com a saúde pública.

O Supremo Tribunal Federal julgou duas ações diretas de inconstitucionalidade (ADIs 6.586 e 6.587) e um recurso extraordinário, ante os quais firmou o posicionamento no sentido de que o Estado pode, sim, exigir da população a vacinação compulsória, por entender que se trata de um direito coletivo, que se sobrepõe ao interesse individual.

Nossa Corte Suprema determinou também que a vacinação compulsória pode ser implementada por medidas indiretas, como a restrição ao exercício de certas atividades ou à presença em determinados lugares.

Da mesma forma, foi definido que pais são obrigados a levar os filhos para vacinação, conforme prevê o calendário de imunização, devendo ser afastadas convicções filosóficas ou religiosas

Relator da ADI 6.586, o Ministro Ricardo Lewandowski, argumentou que:

Alcançar a imunidade de rebanho mostra-se deveras relevante, sobretudo para pessoas que, por razões de saúde, não podem ser imunizadas, dentre estas as crianças que ainda não atingiram a idade própria ou indivíduos cujo sistema imunológico não responde bem às vacinas.¹⁸ Por isso, a saúde coletiva não pode ser prejudicada por pessoas que deliberadamente se recusam a ser vacinadas, acreditando que, ainda assim, serão beneficiárias da imunidade de rebanho.

Ainda segundo Lewandowski:

Aqui, vale rememorar que, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, listados art. 3º da Constituição, sobressai o propósito de construir uma sociedade livre, justa e solidária, capaz de promover o bem de todos. Essa é a razão pela qual se admite que o Estado, atendidos os pressupostos de segurança e eficácia das vacinas, restrinja a autonomia individual das pessoas com o fito de cumprir o dever de dar concreção ao direito social à saúde, previsto no art. 196 da Lei Maior, fazendo-o por meio de “políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos

e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”. O art. 197, ademais, preconiza que são “d e relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle”.

O Relator ainda lembrou que o marco legal da vacinação obrigatória é antigo e impõe ao cidadão uma série de deveres.

Recordo que, no Brasil, o marco legal da vacinação obrigatória foi institucionalizado pela Lei 6.259/1975, regulamentada pelo Decreto 78.231/1976, diplomas normativos que detalharam a forma como o Programa Nacional de Imunizações seria implementado no País.

Dentre outras disposições, o Regulamento estabeleceu que é “dever de todo o cidadão submeter-se e os menores dos quais tenha a guarda ou responsabilidade, à vacinação obrigatória”, ficando dela dispensadas apenas as pessoas que apresentassem atestado médico de contraindicação explícita (art. 29 e parágrafo único). Em complemento, o Ministério da Saúde, por intermédio da Portaria 597/2004, que instituiu os calendários de vacinação em todo o território nacional, definiu como se daria, na prática, a compulsoriedade das imunizações neles previstas.

Confira-se: “Art. 4º O cumprimento da obrigatoriedade das vacinações será comprovado por meio de atestado de vacinação a ser emitido pelos serviços públicos de saúde ou por médicos em exercício de atividades privadas, devidamente credenciadas pela autoridade de saúde competente [...] Art. 5º Deverá ser concedido prazo de 60 (sessenta) dias para apresentação do atestado de vacinação, nos casos em que ocorrer a inexistência deste ou quando forem apresentados de forma desatualizada.

§ 1º Para efeito de pagamento de salário-família será exigida do segurado a apresentação dos atestados de vacinação obrigatórias estabelecidas nos Anexos I, II e III desta Portaria.

§ 2º Para efeito de matrícula em creches, pré-escola, ensino fundamental, ensino médio e universidade o comprovante de vacinação deverá ser obrigatório, atualizado de acordo com o calendário e faixa etária estabelecidos nos Anexos I, II e III desta Portaria.

§ 3º Para efeito de Alistamento Militar será obrigatória apresentação de comprovante de vacinação atualizado.

§ 4º Para efeito de recebimento de benefícios sociais concedidos pelo Governo, deverá ser apresentado comprovante de vacinação, atualizado de acordo com o calendário e faixa etária estabelecidos nos Anexos I, II e III desta Portaria.

§ 5º Para efeito de contratação trabalhista, as instituições públicas e privadas deverão exigir a apresentação do comprovante de vacinação, atualizado de acordo com o calendário e faixa etária estabelecidos nos Anexos I, II e III desta Portaria”.

A conclusão do colegiado foi a de que:

"(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, porquanto facultada sempre a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e

i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes,

(ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes,

(iii) respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas,

(iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade e

(v) sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente;

(II) tais medidas, com as limitações acima expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência."

As medidas que foram autorizadas a serem tomadas são medidas como aplicação de multas, impedir o acesso a determinados lugares, impedir ou restringir certas atividades, proibir matrículas em escolas de não vacinados, etc.

Portanto, o STF já deixou abundantemente claro que o direito coletivo se sobrepõe, nesse caso, ao direito individual e que as autoridades podem e devem impor tal superveniência, através de uma série de medidas restritivas e coercitivas.

Em função dessa decisão do STF já há, na justiça trabalhista, inclusive por decisões do TST, o entendimento majoritário de que, sim, é possível que o empregador exija que os seus funcionários se vacinem contra a covid-19.

Essa determinação está dentro do poder diretivo do empregador, considerando o interesse da coletividade, o interesse de todos os demais empregados e o interesse do

próprio empregador, para que ele mantenha a sua atividade econômica, para que ele possa garantir um ambiente de trabalho seguro, um ambiente de trabalho hígido. Ele poderia, portanto, tomar como medida de precaução a exigência da vacinação dos seus empregados. Entende-se, ademais, que a vacinação contra a Covid-19 está entre as medidas de saúde e segurança do trabalho, que precisam ser cumpridas por todos.

Em consequência, esta portaria colide com o entendimento do STF e, assim, deve ser considerada inconstitucional e carente de base jurídica. Ao emitir portaria em colisão com a Constituição Federal, contrariando sólido e recente entendimento do STF, o Poder Executivo, obviamente, extrapolou suas prerrogativas de legislar.

Diante do exposto, demonstrada que a Portaria MPT nº 620, de 1º de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego, exorbita o poder regulamentador do Poder Executivo, cabe ao Congresso Nacional aplicar os termos do art. 49, inciso V, da Constituição Federal, e sustar os efeitos da referida espécie normativa.

Sala das Sessões,

Senador HUMBERTO COSTA



LEGISLAÇÃO CITADA

- Constituição de 1988 - CON-1988-10-05 - 1988/88

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:constituicao:1988;1988>

- art3

- art7_cpt_inc33

- art49_cpt_inc5

- Decreto nº 78.231, de 12 de Agosto de 1976 - DEC-78231-1976-08-12 - 78231/76

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:1976;78231>

- Lei nº 6.259, de 30 de Outubro de 1975 - Lei de Vigilância Epidemiológica - 6259/75

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1975;6259>

- Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995 - Lei da Discriminação no Emprego - 9029/95

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1995;9029>