



ESPIRITO SANTO

Vacina contra covid-19: Sindseg-GV/ES oficia SESA e municípios para incluírem Vigilantes no grupo prioritário



O presidente do Sindseg-GV/ES juntamente com sua diretoria está entregando ofícios nas Secretarias Municipais de Saúde e também na Secretaria Estadual de Saúde solicitando que os órgãos de saúde incluam os Vigilantes Patrimoniais no grupo prioritário para receber a vacina contra a covid-19.

Aqui no Espírito Santo fazem parte do grupo prioritário para ser imunizado contra a covid-19 é formado pelos profissionais de saúde, pessoas

com 60 anos ou mais e que vivem em abrigos ou casas de repouso, pessoas com mais de 75 anos e indígenas.

A meta do governo do Estado é imunizar mais de 270 mil pessoas neste primeiro grupo, mas infelizmente os Vigilantes Patrimoniais ficaram de fora.

Mas o Sindseg-GV/ES tenta a todo custo fazer com que o Estado e municípios incluam os trabalhadores neste primeiro grupo para serem

vacinados e por isso, percorre as prefeituras municipais e já oficiou a SESA.

O sindicato já protocolou o documento nas prefeituras da Serra, Vila Velha, Cariacica, Vitória, Viana, Aracruz e Fundão. Na próxima sexta-feira, dia 05 de fevereiro de 2021, será a vez da prefeitura de Guarapari receber o ofício com a solicitação do sindicato.

“Eu não consigo entender um país onde um trabalhador que está na linha de frente nesta pandemia não tem o direito de ser

vacinado neste primeiro grupo. Eles estão em contato com o público de hospitais e pronto-atendimentos. Por que o governo não oferece a vacina também para os vigilantes?”, questiona Serafim Gerson Camilo.

Confira o ofício enviado à Sesa e às prefeituras abaixo e no site da entidade.

FONTE: Sindseg-GV/ES (Mary Martins)

ENDERAÇAMENTO

ASSUNTO

DATA

Os Sindicatos de Trabalhadores tem como principal objetivo a defesa de sua categoria, tendo sua função regulamentada pelo artigo 8º da Constituição Federal de 1988. Tais entidades atuam na defesa dos profissionais nas mais variadas questões, em especial garantindo melhores condições de trabalho e se sub-rogando das demandas apresentadas.

O SINDSEG/GV-ES tem forte atuação na defesa dos profissionais da Segurança Privada, tendo sua história confundida com a da luta dos trabalhadores da categoria.

Durante o período de pandemia da COVID-19, a presente entidade empenhou todos os esforços possíveis para assegurar o emprego e a saúde de seus representados.

Esteve na linha de frente do diálogo com empregadores e autoridades para assegurar a manutenção dos empregos dos trabalhadores, pessoalmente distribuiu máscaras em todos os postos de trabalho, refazendo no presente período tal processo assegurando melhores condições de trabalho e saúde, manteve seu expediente e serviços em todo o período de pandemia, entre outros.

A categoria congrega onze mil trabalhadores e trabalhadoras que tiveram suas vidas e atividades laborais profundamente impactadas pela pandemia.

Foram as próprias autoridades que conferiram essencialidade dos serviços prestados pela categoria, por força do artigo 3º, §1º, III e XLIV do Decreto 10.282 de 20 de março de 2020, bem como pelo item XXX do anexo I, do Decreto 49.017 de 11 de maio de 2020.

Durante o longo tempo da pandemia os profissionais da segurança privada exerceram suas funções nos lugares de maior exposição ao vírus, como bancos, terminais de ônibus, aeroportos, hospitais, ambulatórios, recepções, cemitérios, velórios, rodoviárias, estações de trem, transporte de valores, enfim em todos os locais com risco elevado de contaminação, o que resultou num percentual altíssimo de trabalhadores afastados de suas funções por suspeita de contração da doença e inúmeros óbitos.

Aluno de curso para vigilantes morre em aula de primeiros-socorros no DF

Homem de 43 anos teria sentido um mal súbito após uma atividade e não resistiu. Equipe do Samu tentou reanimá-lo por 1h



Um aluno do curso de vigilantes morreu durante aula de primeiros-socorros, na tarde desta terça-feira (2/2), em uma academia do Setor de Indústrias Gráficas (SIG). Segundo o Sindicato dos Vigilantes do DF (Sindesv-DF), a vítima é Adailton de Oliveira Rodrigues, 43 anos.

O homem participava de uma atividade ao ar livre, na qual era preciso enrolar e desenrolar uma mangueira. Após o exercício, ele apresentou cansaço anormal e avisou ao professor. “O atendimento começou ali mesmo, enquanto chamaram o Samu [Serviço de Atendimento Móvel de Urgência]. Quando [os socorristas] chegaram, ainda passaram 1h tentando reanimá-lo, mas não ele resistiu”, lamenta Fabrício Cantuário, sócio do local onde ocorreu a morte.

Segundo o responsável pela academia, Adailton tinha todos os laudos médicos em dia, atestando a aptidão para os exercícios. “Foi uma fatalidade. Registrei o boletim de ocorrência e vou à Polícia Federal também, pois eles que organizam nossos cursos”, explica. A família da vítima foi avisada.

Gilmar Rodrigues, um dos diretores do sindicato da categoria, lamentou a morte. “Era morador de São Sebastião, uma pessoa forte. Infelizmente, teve esse mal súbito.”

A 1ª Delegacia de Polícia (Asa Sul) investiga o caso.

FONTE: METROPOLES - Matheus Garzon

Vigilante consegue rescisão do contrato por concessão irregular de intervalo

Ficou configurada falta grave do empregador.



A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a rescisão indireta do contrato de emprego de um vigilante da Lógica Segurança e Vigilância, de São Paulo (SP), em razão do descumprimento da concessão de intervalo para descanso e alimentação. Em vez de uma hora, no mínimo, a pausa era de apenas 30 minutos, e ele tinha de fazer a refeição sem interromper as atividades. De acordo com os ministros, ficou caracterizada a falta grave do empregador.

Na reclamação trabalhista, o vigilante relatou que trabalhava no regime de 12 horas de serviço por 36 horas de folga. No entanto, ingressou com processo judicial para encerrar a relação de emprego, com fundamento no artigo 483, alínea “d”, da CLT, ao argumento de que a empresa, ao descumprir o contrato de trabalho, motivava a ruptura do vínculo. Segundo ele, além de suprimir o intervalo, a Lógica não fornecia quantidade suficiente de vale-transporte e exigia trabalho em pé durante toda a jornada.

Intervalo intrajornada

O juízo de primeiro grau considerou improcedente o pedido, e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a decisão. Para o TRT, a única falta comprovada (a concessão irregular do intervalo) não era suficiente para justificar a ruptura indireta do contrato de trabalho.

Falta grave

O relator do recurso de revista do vigilante, ministro Brito Pereira, explicou que o artigo 483, alínea “d”, da CLT faculta ao empregado, no caso de descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, a rescisão indireta do contrato. Nessa circunstância, ele tem direito a todas as parcelas rescisórias que seriam devidas caso tivesse sido demitido. “Constatado que a empresa não concedia corretamente o intervalo intrajornada, resta caracterizada a falta grave apta a ensejar a rescisão”, concluiu.

A decisão foi unânime.

(GS/CF)

Processo: RR-1000133-67.2018.5.02.0081

FONTE: TST

Proposta determina notificação de segurados do INSS sobre os prazos para retomada das contribuições

Aviso poderá ser feito pelo aplicativo de celular “Meu INSS” já a partir do mês seguinte à interrupção do pagamento

Maryanna Oliveira/Câmara dos Deputados



Rigoni: quer incentivar a retomada das contribuições pelo segurado

O Projeto de Lei 5539/20 exige a notificação aos beneficiários, pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), do prazo de manutenção da qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social – conhecido como período de graça.

A proposta em tramitação na Câmara dos Deputados insere dispositivos na Lei de Benefícios da Previdência Social. Essa norma já prevê situações em que a pessoa, mesmo sem pagar ao INSS, mantém a condição de segurado.

A depender da situação, esse período de graça pode ser de 3, 6, 12, 24 ou 36 meses após a cessação das contribuições – devido à perda do emprego, por exemplo, ou então por doença,

prisão ou incorporação às Forças Armadas.

Pelo texto, a Previdência Social deverá notificar o segurado sobre os prazos já a partir do mês subsequente à interrupção das contribuições e até 60 dias antes do término do período de graça. A ideia é ajudar na retomada dos pagamentos.

Essa notificação poderá ser feita por meio do aplicativo de celular “Meu INSS”, disse o autor, deputado Felipe Rigoni (PSB-ES). “A proposta contribuirá para o aperfeiçoamento da relação do segurado com a Previdência Social”, avaliou.

Reportagem – Ralph Machado

Edição – Cláudia Lemos

Fonte: Agência Câmara de Notícias

TRABALHADOR PODE SER OBRIGADO A SE VACINAR? CONFIRA RESPOSTA NA ENTREVISTA DA SEMANA



A vacinação contra a covid-19 já começou no Brasil e com ela surgiu o debate sobre sua obrigatoriedade. Na esfera trabalhista, a dúvida é se o empregador pode exigir a vacinação do trabalhador e quais as consequências em caso de recusa. A juíza Grazielle Lima, da Vara do Trabalho de Colíder, fala sobre o assunto na Entrevista da Semana da Rádio TRT FM 104.3.

A Entrevista da Semana vai ao ar toda segunda-feira, a partir das 8h, dentro do programa TRT Notícias. Para ouvir, basta sintonizar a frequência da rádio (104.3MHz - região metropolitana de Cuiabá) ou acessar o endereço www.trtfm.com.br. Também é possível ouvir através dos sites CX Rádio, Tudo Rádio, entre outros serviços semelhantes.

Confira a entrevista:

O Supremo Tribunal Federal considerou constitucional a vacinação compulsória. Como é esse entendimento?

O Supremo Tribunal Federal, no finalzinho de 2020, julgou duas ações diretas de inconstitucionalidade e um recurso extraordinário onde 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.

Então, pela gravidade da situação, por se tratar de caso de saúde coletiva, o direito individual, nesse caso, seria afastado e privilegiado o direito coletivo.

Essa compulsoriedade não é através de violência ou de obrigatoriedade física. As medidas que foram autorizadas à serem tomadas são medidas como aplicação de

multas, o Estado poderá impedir o acesso a determinados lugares, matrículas em escolas. Então, sim, pelo entendimento do Supremo Tribunal Federal, é constitucional a exigência compulsória da vacinação da população.

A empresa pode obrigar seu empregado a tomar a vacina contra a covid-19?

Esse tema é bastante polêmico, mas observamos que já há no meio jurídico um posicionamento majoritário, no qual eu coaduno, no sentido de que sim, é possível que o empregador exija que o seu funcionário se vacine contra a covid-19. Entendo que essa determinação está dentro do poder diretivo do empregador, considerando que o interesse da coletividade, o interesse de todos os demais empregados, 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. Então, ele pode sim tomar como medida de precaução a exigência da vacinação dos seus empregados.

De novo, nós voltamos a resposta da primeira pergunta: é um entendimento análogo ao do STF sobre o Estado poder exigir a vacinação compulsória da população. Eu entendo que a vacinação contra covid está dentre as medidas de saúde e segurança do trabalho. Então, sim! O empregador pode exigir, que o seu funcionário seja imunizado contra covid-19.

Se o empregado se recusar a tomar, pode ser demitido por justa causa?

Eu entendo que sim. Caso o empregado se recuse a tomar a vacina, sem uma justificativa plausível. A justificativa seria, por exemplo, que ele tem uma alergia, que ele está dentro de um grupo vulnerável a um dos componentes dessa vacina. Ou seja, que ele apresente um laudo médico que demonstre um risco de morte ao tomar a vacina.

Eu entendo que essa recusa, simplesmente por convicção, por ideologia, por crença religiosa, não seria suficiente e o empregador poderia dispensar o funcionário por justa causa. Como eu disse na resposta anterior, nós

temos um artigo, que é o 158 da CLT, que diz que é dever do empregado se submeter às regras de saúde e segurança do trabalho, prevenção de doenças e acidentes adotadas pela empresa, inclusive utilizando os equipamentos de proteção individual que são fornecidos. Caso o empregado não utilize os equipamentos, não cumpra as regras de segurança, ele pode sim ser demitido por justa causa por essa recusa que é considerada uma falta grave.

Então, nessa mesma linha de entendimento, a recusa em se tomar a vacina contra covid-19 seria considerada uma falta grave, já que o empregado estaria se recusando a praticar as regras estabelecidas pela empresa.

Como ficam os direitos e deveres tanto do empregador quanto do empregado nos casos de medidas de prevenção, como uso de máscara, distanciamento social e teletrabalho?

Nós estamos passando por um momento muito delicado e é necessário que tanto empregado quanto empregador tenham a consciência de que a adoção das medidas de prevenção é obrigação de ambos os lados. O empregador tem o dever de adotar todas as medidas de prevenção, sob pena do empregado até se recusar a trabalhar se essas medidas não estiverem sendo seguidas. Suponhamos que existe em um caixa do supermercado que não tenha aquela proteção de acrílico, o trabalhador pode recusar a trabalhar sim.

De outro lado, o empregado também é obrigado a se submeter a todas as regras e utilizar todos os equipamentos de proteção necessários para essa prevenção. Se o trabalhador não cumprir essas medidas de prevenção, pode ser dispensado por justa causa, ser impedido de trabalhar ou sofrer advertência, porque isso é uma falta grave. Temos que pensar que a eliminação ou a diminuição da propagação da covid-19 cabe a todos nós. É função de empregado, de empregador, é papel de cidadão.

Fonte: TRT MT

Projeto impede governo de contratar empresa que não cumpre lei da aprendizagem

CLT determina que as empresas devem empregar entre 5% e 15% de aprendizes

Maryanna Oliveira/Câmara dos Deputados



Denis Bezerra: “Com a contratação de um aprendiz, a empresa pode capacitar o jovem de acordo com as suas necessidades”

O Projeto de Lei 5432/20 impede que as empresas que descumpram a lei de contratação de aprendizes celebrem contrato com a administração pública e que obtenham crédito junto a programas governamentais.

A proposta tramita na Câmara dos Deputados. O autor da matéria, deputado Denis Bezerra (PSB-CE), pretende com a medida aumentar a contratação de aprendizes no Brasil e beneficiar a população jovem que sofre os efeitos do desemprego.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua (Pnad Contínua), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Gilmário Araújo dos Santos

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Aníbal Bispo

e Estatística (IBGE), mostram que a taxa de desemprego entre os jovens de 18 a 24 anos ficou em 27,1% no primeiro trimestre de 2020.

CLT

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas devem empregar e matricular entre 5% e 15% de seus empregados em cursos de aprendizagem.

“Com a contratação de um aprendiz, a empresa pode capacitar o jovem de acordo com as suas necessidades, beneficiando-se com a redução do valor do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), correspondendo a 2% do salário em vez dos 8% exigidos dos demais empregados, com a dispensa do aviso prévio remunerado e com a isenção do pagamento da multa rescisória em caso de demissão”, lembra Denis Bezerra.

O programa, diz ele, não deve ser visto como uma forma de contratação de mão de obra barata, mas como contribuição para a inserção dos jovens no mercado de trabalho e para a redução do trabalho infantil.

“Apesar de todos os benefícios, ainda há muitos empregadores que não cumprem a cota obrigatória de contratação de aprendiz”, lamenta o parlamentar.

Reportagem – Noéli Nobre

Edição – Cláudia Lemos

Fonte: Agência Câmara de Notícias

www.cntv.org.br
cntv@terra.com.br
(61) 3321-6143

SDS - Edifício Venâncio Junior,
Térreo, lojas 09-11
73300-000 Brasília-DF