Trabalhador que recusar vacina pode ser demitido por justa causa

MPT: “Como o STF já se pronunciou em três ações, a recusa à vacina permite a imposição de consequências” — (Fernando Zhiminaicela / Pixabay)

Orientação do MTP é para que as empresas invistam em conscientização e negociem com funcionários

Os trabalhadores que se recusarem a tomar a vacina contra a covid-19 sem apresentar razões médicas documentadas poderão ser demitidos por justa causa, de acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT). A orientação do órgão é para que as empresas invistam em conscientização e negociem com seus funcionários, mas o entendimento é de que a mera recusa individual e injustificada à imunização não poderá colocar em risco a saúde dos demais empregados.

No ano passado, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que, embora não possa forçar ninguém a se vacinar, o Estado pode impor medidas restritivas a quem se recusar a tomar o imunizante Apesar de nenhum governo até o momento ter anunciado sanções aos negacionistas da vacina, essas medidas poderiam incluir multa, vedação a matrículas em escolas e o impedimento à entrada em determinados lugares.Um guia interno elaborado pela área técnica do MPT segue o mesmo critério.

“Como o STF já se pronunciou em três ações, a recusa à vacina permite a imposição de consequências. Seguimos o princípio de que a vacina é uma proteção coletiva. O interesse coletivo sempre vai se sobrepor ao interesse individual. A solidariedade é um princípio fundante da Constituição”, diz o procurador-geral do MPT, Alberto Balazeiro.

Ainda assim, a orientação do MPT é de que as demissões ocorram apenas como última alternativa após reiteradas tentativas de convencimento por parte do empregador da importância da imunização em massa.
“Na questão trabalhista é preciso ter muita serenidade.

A recusa em tomar vacina não pode ser automaticamente uma demissão por justa causa. Todos temos amigos e parentes que recebem diariamente fake news sobre vacinas. O primeiro papel do empregador é trabalhar com informação para os empregados”, diz o procurador-geral.

Ele lembra que toda empresa precisa incluir em seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) o risco de contágio de covid-19 e considerar a vacina no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a exemplo do uso de máscaras, que já se tornou obrigação básica no ambiente de trabalho desde o começo da pandemia.

“Não são meros protocolos de papel, eles têm que ser levados a sério. É obrigação do empregador ter o fator covid-19 como risco ambiental e a vacina como meio de prevenção. Ter planejamento é fundamental e gera a simpatia dos órgãos de fiscalização”, recomenda.

Balazeiro enfatiza que a exigência da vacina no trabalho deve seguir a disponibilidade dos imunizantes em cada região e o Plano Nacional de Imunizações do Ministério da Saúde, que determina quais grupos têm prioridade na fila da vacinação.

A partir da disponibilidade da vacina para cada grupo, caberá ao trabalhador comprovar a sua impossibilidade de receber o imunizante com a apresentação de laudo médico.

Mulheres grávidas, pessoas alérgicas a componentes das vacinas ou portadoras de doenças que afetam o sistema imunológico, por exemplo, podem ser excluídas da vacinação. Nesses casos, a empresa precisará negociar para manter o funcionário em home office. “A saúde não se negocia quanto ao conteúdo, mas sim

quanto à forma.

Não posso negociar para que uma pessoa não use máscara, mas posso negociar se ela vai ficar em casa. O limite é a saúde, que é um bem coletivo", acrescenta.

Por isso, para proteger os demais funcionários, o empregador deve impedir a permanência no ambiente de trabalho de quem não se imunizar. "E sem uma recusa justificada, a empresa pode passar ao roteiro de sanções, que incluem advertência, suspensão, reiteração e demissão por justa causa.

A justa causa é a última das hipóteses. O guia do MPT não é um convite à punição, mas à negociação e à informação. O que não pode é começar com justa causa nem obrigar ninguém a trabalhar em condições inseguras.

"Na demissão por justa causa, o trabalhador fica sem vantagens da rescisão, com direito apenas ao recebimento do salário e das férias proporcionais ao tempo trabalhado.

Por outro lado, fica impedido de receber o aviso prévio e 13.° salário proporcional. Além disso, o empregador não precisa pagar a multa rescisória de 40% do FGTS, enquanto o trabalhador fica barrado de habilitar o seguro-desemprego e sacar o Fundo.

Por:Agência Estado

Envie vídeos, fotos e sugestões de pauta para a redação do JFP (JORNAL FOLHA DO PROGRESSO) Telefones: WhatsApp (93) 98404 6835- (93) 98117 7649.

"Informação publicada é informação pública. Porém, para chegar até você, um grupo de pessoas trabalhou para isso. Seja ético. Copiou? Informe a fonte."
Publicado por Jornal Folha do Progresso, Fone para contato 93 981177649 (Tim) WhatsApp:-93- 984046835 (Claro) -Site: www.folhadoprogresso.com.br e-

mail:folhadoprogresso.jornal@gmail.com/ou e-mail: adeciopiran.blog@gmail.com

https://www.folhadoprogresso.com.br/a-quem-recorrer-para-conseguir-direitos-basicos-no-dia-a-dia/