

NOTAS TRABALHISTAS

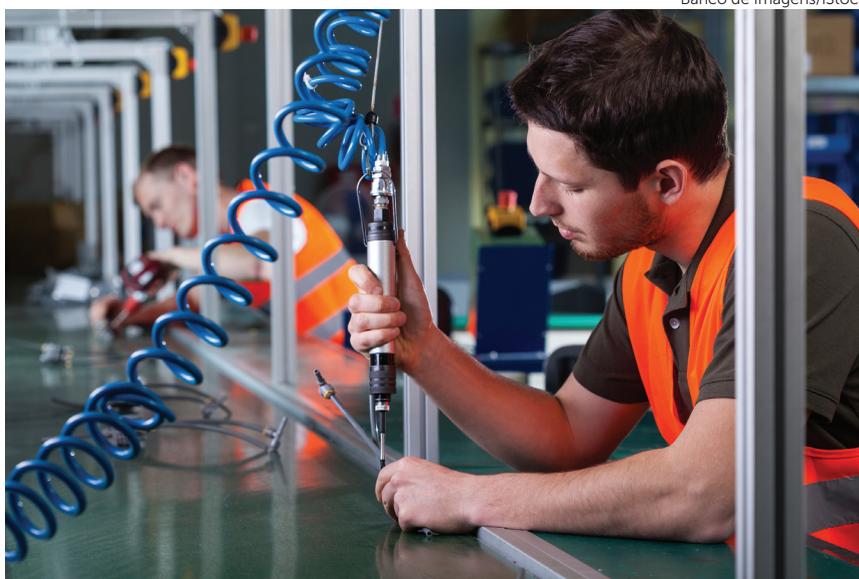
Ano XV nº 98
Maio/Junho de 2015



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO ALTERA NR 12 E BENEFICIA EMPRESAS

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou, no dia 25 de junho, a Portaria nº 857/15, que altera a redação da Norma Regulamentadora Nº 12 (NR 12), referente à segurança do trabalho em máquinas e equipamentos. A revisão traz mudanças importantes principalmente para as micro e pequenas empresas, que ficam dispensadas de oferecer treinamento aos funcionários portadores de certificado emitido por instituições de educação profissional oficialmente reconhecidas. De acordo com o novo texto, o colaborador certificado estará apto a ministrar cursos internos, atuando, dessa forma, como um agente multiplicador de capacitação, o que reduz os gastos do empregador com contratação de profissionais.

Essas empresas também não precisarão realizar o inventário das máquinas, nem reconstituir o manual daquelas fabricadas em data anterior a 24 de junho de 2012, devendo elaborar - o empregador ou funcionário designado por ele - apenas uma ficha técnica com informações básicas de segurança para manuseio do equipamento. De acordo com José Luiz de Barros, gerente de Segurança no Trabalho do Sistema FIRJAN, a



Banco de Imagens/iStock

A revisão da NR 12 corrige medidas que atrapalhavam a competitividade da indústria

portaria corrige medidas que impunham obstáculos para a competitividade do setor industrial. "Para o empresário que comprou uma máquina com manual, mas, por qualquer motivo, não o possui mais, ter que refazê-lo é muito difícil. A grande empresa que tem corpo técnico até consegue atender as exigências, mas para as menores é praticamente impossível", afirmou.

Para as indústrias exportadoras, a portaria desobriga de submeter à norma o maquinário comprovadamente destinado à exportação. Nesse caso, ele deverá cumprir



Sistema FIRJAN | www.firjan.org.br

Sistema
FIRJAN



INFORMA, FORMA, TRANSFORMA.

os requisitos do país importador. “O Brasil estava saindo do mercado internacional em virtude dessa obrigatoriedade. Nem na Alemanha há esse nível de exigência. Depois de muito discutir, conseguimos o atendimento desse pleito. É um avanço modesto frente a tudo que precisa ser feito”, avaliou Barros.

A retirada da palavra utilização do item 12.134, sobre o que deveria ser suspenso em caso de não cumprimento da norma, também representa um importante benefício para a indústria. Antes, caso fossem identificadas máquinas fora dos requisitos estabelecidos, sua interdição era imediata. Com a revisão, o auditor fiscal só poderá impedir a utilização do equipamento após a realização de um laudo técnico que comprove risco grave e iminente, conforme prevê a Portaria n. 40/11, do MTE, que disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições.

A redação revisada da NR 12 exclui de sua aplicabilidade máquinas e equipamentos movidos ou impulsionados por força humana ou animal, além daqueles classificados como eletrodomésticos e os expostos em feiras, museus e eventos sem fins lucrativos, contanto que não ofereçam riscos à integridade dos visitantes e expositores. “A regra que estava em vigor tinha um fator de confusão que causava a interdição até de eletrodomésticos, porque alguns auditores fiscais entendiam que eram equipamentos que não seguiam a NR 12”, explicou Barros.

Outra medida excluída é o atendimento obrigatório ao princípio da falha segura. Anteriormente, sempre que houvesse falha de um componente relevante à segurança, a máquina deveria entrar no modo seguro, o que não é garantido pela engenharia. Pela nova regra, as características operacionais, a apreciação dos riscos e o estado da técnica, que define as

limitações tecnológicas e de custos aos quais está o sujeito o maquinário, passam a ser considerados na aplicação do procedimento.

À necessidade de os sistemas de controle, que executam a partida, parada e acionamento das máquinas, operarem em extra baixa tensão, ficam ressaltados os casos de equipamentos adquiridos antes de 24 de março de 2012 que não ofereçam necessidade de proteção contra choques elétricos. A medida traz um avanço significativo, pois, em algumas circunstâncias, a adaptação à extra baixa tensão se tornava inviável. A revisão introduz ainda obrigações para os trabalhadores, dividindo, assim, parte da responsabilidade pela manutenção do estado de segurança do maquinário.

Em dezembro de 2010, a Norma Regulamentadora nº 12 passou por reformulações que trouxeram impactos à competitividade industrial. Desde então, o Sistema FIRJAN tem atuado para garantir a adequação das regras à realidade do setor. Na avaliação de Carlos di Giorgio, presidente do Sindicato das Indústrias Gráficas do Município do Rio de Janeiro (Sigraf), a nova portaria traz progressos relevantes, mas insuficientes. “Vejo com bons olhos essas revisões. Mas

entendo também que são poucas ainda. Nos ganhos que temos, devemos dar o crédito à Federação, principalmente no que diz respeito às pequenas e microempresas, que representam a grande maioria dos empreendimentos do Brasil”, ressaltou. De acordo com ele, é preciso que a lei permita às indústrias ter tempo hábil para atender aos requisitos legais. “A portaria reduz em parte a burocracia. A não interdição imediata das máquinas nos dará mais tempo para nos adequar. Isso que é importante. Não se pode simplesmente chegar e fechar aquela empresa e parar os equipamentos, que são o ganha-pão do empresário e de seus funcionários”, defendeu.

“Nos ganhos que temos, devemos dar o crédito à Federação, principalmente no que diz respeito às pequenas e microempresas”

Carlos di Giorgio
Presidente do Sigraf

FIRJAN PROMOVE FÓRUM SESI DE QUALIDADE DE VIDA

Para traçar um panorama mundial sobre a importância da produtividade associada à saúde do trabalhador, o Sistema FIRJAN promoveu o Fórum SESI Qualidade de Vida para a Produtividade na Indústria, no dia 21 de maio, na sede da Federação, reunindo especialistas internacionais. O objetivo do evento foi disseminar conhecimento, e discutir temas como promoção da saúde e a importância de promover soluções que valorizem a qualidade de vida do funcionário para aumentar a competitividade das organizações.

“Os custos de saúde, relacionados principalmente a absenteísmo e presenteísmo, afetam diretamente a produtividade das empresas. Para reverter essa situação, é necessário mudar o modelo mental e a cultura das organizações. As empresas precisam atuar em duas dimensões: na saúde do trabalhador, e no ambiente e



Fabiano Veneza

Alexandre dos Reis destaca relação entre saúde do trabalhador e produtividade, durante o Fórum realizado na sede da Federação

nas condições de trabalho”, destacou Alexandre dos Reis, superintendente do SESI, diretor regional do SENAI e diretor executivo de Operações do Sistema FIRJAN.

PERIÓDICICOS **LTR**[®]

Disponíveis em Versão Impressa e Digital!



Revista LTR

A Revista LTR é uma valiosa fonte de estudos e informações sobre doutrina, jurisprudência e legislação de Direito do Trabalho. Publicação Mensal, editada há mais de 75 anos ininterruptamente. Abrange toda Legislação Trabalhista do período; Doutrina elaborada e assinada por eminentes especialistas em Direito do Trabalho; Jurisprudência Trabalhista, acórdãos na íntegra dos Tribunais Superiores e Regionais. Repositório autorizado para indicação de julgados no STF e TST.



Suplemento Trabalhista

A melhor maneira de acompanhar o que acontece na área trabalhista é ter sempre à mão o indispensável Suplemento Trabalhista LTR. Em suas páginas você encontrará informações da maior importância para sua empresa e, o que é fundamental, para garantir informações abalizadas: estudos assinados por importantes especialistas.



Revista RPS

A Revista de Previdência Social, uma publicação pioneira no Brasil, é elaborada por equipe especializada, que seleciona e organiza mês a mês as informações mais relevantes, além de contar com a colaboração doutrinária das principais autoridades na área. A Revista de Previdência Social é um periódico mensal indispensável para o Setor de Relações Previdenciárias e advogados militantes na área.



Suplemento de Jurisprudência

Ter sempre à mão o indispensável Suplemento de Jurisprudência é a melhor maneira de acompanhar o que acontece na área trabalhista. Em suas páginas você encontrará ementas e acórdãos na íntegra, bem como informações da maior importância para sua empresa.

Faça agora sua assinatura!

www.ltreitora.com.br

Fone: (21) 2220-4744 | polorio@ltr.com.br

Rua Anfilóbio de Carvalho, 29
6º andar - Cjs 601/602
CEP: 20030-060
Rio de Janeiro / RJ



CONSELHO DISCUTE BOAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS ANTICORRUPÇÃO

O professor da PUC-Rio, João Mestieri, participou de reunião do Conselho Empresarial de Política Trabalhista do Sistema FIRJAN. O encontro, que teve como tema “Boas práticas empresariais anticorrupção”, foi realizado em 28 de maio na sede da Federação.

Segundo Mestieri, hoje, o Brasil vive um momento de perplexidade, não advinda das novidades, mas a perplexidade pela descoberta do dia a dia do país. Ele mencionou o caso da Petrobras como uma situação que apresenta a mesma característica, uma vez que traz pontos positivos e negativos. Afirmou que, se o escândalo não fosse descoberto, a situação na empresa seria bem mais crítica que a apresentada. Ele destacou a valorização da verdade como o ponto positivo de todo esse escândalo. Ele acredita que a companhia impulsionará a mudança que todos no país querem.

Mestieri explicou que hoje, a tendência nas empresas é trabalhar a prevenção, não só do crime, mas do trabalho que pode estar sendo mal feito, o que também sai caro para as organizações. Em sua



João Mestieri participou do Conselho de Política Social e Trabalhista

avaliação, a *compliance*, apesar de nova, existe para permitir que todos vivenciem a verdade e os interesses da empresa de acordo com as regras e as leis, que são fundamentais para evitar prejuízos, na maioria das vezes, incalculáveis, já que as perdas vão além das financeiras.

ENTIDADES REALIZAM ATO CONTRA ADI QUE RETIRA ADVOGADO PÚBLICO DA OAB

Entidades ligadas à advocacia pública realizaram, em junho, ato contra uma ação que tramita no STF (Supremo Tribunal Federal) e questiona a obrigatoriedade de inscrição de advogados públicos na OAB. A cerimônia foi realizada na sede da OAB, em Brasília, e foi conduzida pelo vice-presidente da entidade, Claudio Lamachia, representando o presidente Marcus Vinicius Furtado Coêlho.

Devido ao entendimento de que todos devem estar ligados à Ordem, sejam advogados públicos ou privados, os representantes das carreiras criticaram a ação, de autoria da Procuradoria-Geral da República, e disseram que um eventual acolhimento da tese do Ministério Público levaria ao

esvaziamento de suas funções e à perda de prerrogativas profissionais, ameaçando o trabalho em defesa da cidadania.

“Em nenhum momento a advocacia pública deixou de contar com apoio da OAB. Estamos alertas para combater toda e qualquer medida que ofenda nossa dignidade e que comprometa nossa liberdade de atuação”, disse o presidente da Associação Nacional dos Procuradores de Estado (Anape), Marcelo Terto e Silva.

Lamachia expressou a satisfação da OAB ao receber as diversas manifestações de advogados públicos no sentido de que todos devem permanecer ligados à Ordem. Segundo ele, a advocacia

é uma, sendo a OAB a casa dos advogados públicos, privados e da defesa da cidadania.

“Qualquer ataque às prerrogativas profissionais dos advogados, públicos e privados, é, na verdade, um ataque à cidadania. E não podemos permitir isso”, afirmou Lamachia.

Durante o ato, as entidades também destacaram a necessidade de fortalecimento das carreiras, com paridade de estrutura e remuneração em relação à magistratura e ao Ministério Público, e independência técnica e de atuação. Tudo isso contribui, ainda segundo as entidades, para que haja no Brasil uma advocacia de Estado e não de governo.

Fonte: OAB

ATOS DO PODER EXECUTIVO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO GABINETE DO MINISTRO

Portaria Nº 595, de 7 de maio de 2015, (DOU de 08/05/2015 Seção I Pág. 86), que "Inclui Nota Explicativa no Quadro Anexo à Portaria 518/2003, que dispõe sobre as atividades e operações perigosas com radiações ionizantes ou substâncias radioativas."

Portaria Nº 596, de 7 de maio de 2015, (DOU de 08/05/2015 Seção II Pág. 56), que "Altera os integrantes do Comitê Interministerial de Segurança em Máquinas e Equipamentos – CI Máquinas, designados por meio da Portaria nº 2.026, de 23/12/2014."

Portaria Nº 597, de 7 de maio de 2015, (DOU de 08/05/2015 Seção I Pág. 86), que "Altera o item 18.14 – Movimentação e Transporte de Materiais e Pessoas – da Norma Regulamentadora nº 18 (NR18) – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção."

Portaria Nº 599, de 7 de maio de 2015, (DOU de 08/05/2015 Seção II Pág. 86), que nomeou "SEVERIANO ALVES DE SOUZA, CPF nº 024.857.885-53, para exercer o cargo em comissão de Superintendente Regional do Trabalho e Emprego no Estado da Bahia, código DAS 101.4, deste Ministério."

Portaria Nº 812, de 18 de maio de 2015, que "Regula os procedimentos relativos à celebração, supervisão da execução e análise de prestação de contas de convênios e termos de parceria, colaboração ou fomento, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego – TEM, e dá outras providências."

SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Portaria Nº 489, de 15 de maio de 2015, (DOU de 18/05/2015 Seção I Pág. 74), que "Registra os Equipamentos Registradores Eletrônicos de Ponto (REP),

objetos do processo n.º 46017.002573/2015-84, marca MILENIO 3, fabricados por Milênio 3 Sistemas Eletrônicos Ltda, CNPJ 15.385.241/0001-73, cadastro de fabricante de REP no Ministério do Trabalho e Emprego nº 00006, conforme Anexo I desta portaria."

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Portaria Nº 490, de 15 de maio de 2015 (DOU de 18/05/2015 Seção I Pág. 74) "Disponibiliza para consulta pública o texto técnico básico de revisão do item 35.5 da NR-35 e de criação do Anexo II – Sistemas de Ancoragem da NR-35 – Trabalho em Altura."

NOTA TÉCNICA 102/2015/CGNOR/DSST/SIT

Interessado: Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho – Secretaria de Inspeção do Trabalho. Assunto: Esclarecimento quanto ao uso de elevadores para transportes de materiais e pessoas em obras.

Portaria Nº 491, de 15 de maio de 2015, (DOU de 19/05/2015 Seção I Pág. 57), que "Registra o Equipamento Registrador Eletrônico de Ponto (REP), objetos do processo n.º 46017.002383/2015-67, marca INNER REP PLUS, fabricado por Topdata Sistemas de Automação Ltda, CNPJ 72.041.049/0001-01, cadastro de fabricante de REP no Ministério do Trabalho e Emprego nº 00009, conforme Anexo I desta portaria."

Portaria Nº 671, de 20 de maio de 2015, (DOU de 21/05/2015 Seção I Pág. 111), que "Altera a Portaria nº 326, de 01 de março de 2013, que dispõe sobre os pedidos de registro das entidades sindicais de primeiro grau no Ministério do Trabalho e Emprego."

Portaria nº 702 de 28/05/2015 / MTE – Ministério do Trabalho e Emprego (D.O.U. 29/05/2015)
Prorrogação de jornada em atividade insalubre.
Estabelece requisitos para a prorrogação de jornada em atividade insalubre.

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Barros Levenhagen, participou, em junho, no Centro de Convenções Rebouças, em São Paulo, do 55º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. O convite para presidir a mesa de abertura foi feito pela especialista, mestre e doutora em Direito do Trabalho pela USP, Sônia Mascaro Nascimento. Temas como "Os Princípios no Direito do Trabalho Contemporâneo", "Execução Trabalhista", "Recursos no Processo

do Trabalho" e "O Novo CPC" são alguns dos temas debatidos durante o encontro. Entre os painelistas, o vice-presidente do TST, Ives Gandra Martins Filho, ministros e ex-ministros do TST, professores e especialistas em Direito do Trabalho. A sessão solene de abertura e conferência foi realizada pela ministra do TST Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

Fonte: TST

TST ALTERA SÚMULA 362, QUE TRATA DO PRAZO PRESCRICIONAL DOS DEPÓSITOS FUNDIÁRIOS, E SÚMULA 6, QUE VERSA SOBRE EQUIPARAÇÃO SALARIAL

SÚMULA 362. FGTS. PRESCRIÇÃO

i - para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

ii - para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumar primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014.

SÚMULA 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

ART. 461 DA CLT

I - para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência, o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

ii - para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e, não, no emprego.

iii - a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

iv - é desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão

governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

As alterações foram publicadas no Diário de Justiça Eletrônico de sexta-feira, dia 12 de junho de 2015, e decorrem da adequação do teor das súmulas à atual jurisprudência da Corte.

COOPERATIVA É CONDENADA POR DISPENSAR CANDIDATA A EMPREGO POR SER OBESA

A Cooperativa Agroindustrial LAR, de Matelândia (PR), foi condenada a pagar R\$ 4 mil a uma trabalhadora dispensada na fase de pré-contratação com a alegação de que era "gorda" para a função. De acordo com os ministros da Sétima Turma do Tribunal

Superior do Trabalho, ficou evidente o abalo moral sofrido pela candidata.

Na reclamação trabalhista, a trabalhadora afirmou que foi chamada para trabalhar na cooperativa e aprovada

nos exames admissionais. Ao levar a carteira de trabalho para ser assinada, foi informada por uma empregada da área de recursos humanos que não seria contratada por recomendação do médico, que disse que "não havia lugar para uma obesa".

Em sua defesa, a cooperativa afirmou que "nunca havia prometido emprego algum", e sustentou que ela não foi contratada por não ter sido considerada apta para o serviço.

O juiz de origem julgou que, se a trabalhadora não estivesse apta para o trabalho, o exame admissional deveria especificar qual era a restrição. "Tendo em vista que há um atestado médico emitido pela própria cooperativa autorizando a contratação, presume-se que a não contratação ocorreu por causa da obesidade", concluiu.

A cooperativa recorreu da condenação afirmando que não seria possível conceder a indenização por dano moral porque não existiria prova de que a trabalhadora não

teria sido admitida por ser obesa. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a sentença, avaliando que ficou configurado o dano moral decorrente de critério discriminatório na contratação.

No exame de novo recurso da empresa, agora ao TST, o relator, ministro Cláudio Brandão, observou que, para a configuração do dano moral, é necessário que sejam identificados os elementos que o caracterizam: a conduta culposa, o dano propriamente dito e o nexo causal entre esses dois elementos. "Não se há de exigir a prova da dor e do sofrimento suportados pela vítima", afirmou.

Ele negou também a pretensão de redução do valor da indenização. "O valor arbitrado pelo TRT mostra-se proporcional em relação à extensão do dano advindo da não contratação da trabalhadora por conduta discriminatória", concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-421-28.2013.5.09.0658

GESTANTE DEMITIDA POR FALSIFICAR ATESTADO PROVA INOCÊNCIA E PROCESSO SERÁ REEXAMINADO

Uma auxiliar de escritório dispensada por justa causa pela Transportadora Mauá Ltda., de São Paulo, por falsificação de atestado médico, conseguiu afastar a prescrição aplicada em reclamação trabalhista ajuizada por ela seis anos depois da dispensa, após inquérito policial que concluiu pela sua inocência. De acordo com o desfecho da ação criminal, foi a própria empresa que adulterou o documento para poder demiti-la, já que estava grávida na ocasião.

Para a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, somente após a conclusão do inquérito foi possível medir efetivamente a extensão do dano sofrido pela trabalhadora. A decisão que afastou a prescrição fundamentou-se no artigo 200 do Código Civil, que dispõe que, quando a ação se originar de fato que deva ser apurado no juízo criminal, não ocorrerá a prescrição antes da sentença definitiva.

ATESTADO MÉDICO ADULTERADO

A trabalhadora explicou que estava grávida e, após se sentir mal numa sexta-feira, apresentou atestado médico para um dia de afastamento. Mas, ao retornar ao trabalho, foi dispensada por justa causa sob o argumento de que havia falsificado o atestado, alterando o número de dias de repouso de um para quatro. A empresa ainda moveu ação penal contra ela por uso

de documento falso, crime previsto no artigo 304 do Código Penal. Na época, em 2002, a auxiliar conseguiu, numa primeira ação trabalhista, reverter a justa causa, e a empresa foi condenada a pagar verbas rescisórias.

O inquérito policial, concluído em 2007, revelou que foi a empresa que adulterou o documento para poder forjar a justa causa e burlar a estabilidade garantida à gestante. Ela então ajuizou nova ação trabalhista em 2008, pedindo indenização por danos morais e os salários correspondentes aos cinco anos que ficou sem conseguir novo emprego devido à ação penal.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, porém, acolheu o argumento da empresa quanto à prescrição, entendendo que a ação foi ajuizada mais de dois anos depois da dispensa e da abertura da ação criminal. A Sexta Turma do TST manteve esse entendimento.

O ministro Alexandre Agra Belmonte, no entanto, abriu divergência. O entendimento da divergência foi acompanhado pela maioria dos ministros que integram a SDI-1. O processo retornará ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região para nova análise do caso, afastada a prescrição.

Processo: RR-201300-40.2008.5.02.0361

ANÁLISE SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

José Luiz de Barros, gerente de Segurança do Trabalho da Federação, participou de reunião do Conselho de Política Social e Trabalhista. Na ocasião, ele informou que a bancada empresarial se colocou fortemente resistente ao governo e às centrais sindicais no que diz respeito ao ritmo em que estão sendo tratadas as discussões trabalhistas.

Barros mencionou que o excesso de temas a serem discutidos, a variedade de frentes parlamentares e o volume das alterações normativas são fatores que prejudicam o acompanhamento adequado que o trabalho exige. Diz que, diante desse impasse, algumas normas que se encontram em discussão, ou até mesmo em consulta pública, foram suspensas para negociação até o fim deste ano e cita a NR 1 como exemplo.

Segundo Barros de todas as normas previstas para negociação, apenas a NR 15 foi revista e publicada, mas continua com problemas. Porém, a CNT já solicitou a reabertura para discussão, a fim de que o resultado final se torne satisfatório. Ele esclareceu que a NR 21 – que trata, especificamente, sobre trabalho a céu aberto –, é outra norma que está sendo solicitada a revisão. Solicita às empresas que realizam trabalhos

em altura, que verifiquem a NR 35, pois se encontra em audiência pública.

Sobre a NR 24, explica que aconteceram várias reuniões com o objetivo de revisar e atualizar determinados pontos. Além disso, destaca que existe a possibilidade de ser incluída, na NR 24, a Lei de Acessibilidade e o trabalho externo. Informa que a norma se encontra parada, mas que o governo, provavelmente, retomará a discussão no próximo semestre.

Relatou que tramita na Câmara o PL nº 1.408, do deputado federal Silvio Costa. O PL foi aprovado pela Comissão de Desenvolvimento Econômico de Indústria e Comércio e susta a NR 12. Esclarece que esse não é o resultado final, podendo ainda ser encaminhado para audiência pública e diz que a CNI está trabalhando para que ele não chegue a CTASP.

O vice-presidente do Conselho, Renan Feghali, solicita que todos os membros participem do GTSSO/FIRJAN ou indiquem representantes, uma vez que as normas são discutidas, na prática, pelas partes interessadas. Explica que o GT se reúne a cada dois meses e tem sempre a participação de técnicos para auxiliar nas discussões.

A | AGENDA

EVENTO	LOCAL	DATA e CONTATO
Congresso Brasileiro do Aço	São Paulo	12 a 14 de julho de 2015 eventos@acobrasil.org.br
Conhecendo as Práticas de Remuneração	Rio de Janeiro	15, 16 e 17 de julho de 2015 amaury@peopleup.com.br
Empresas e Justiça do Trabalho Desafios Atuais	São Paulo	3 de agosto de 2015 info@grupomax.com.br
Lei Anticorrupção e Compliance nas Empresas	São Paulo	12 de agosto de 2015 info@grupomax.com.br
eSocial – Estratégias de Adequação	São Paulo	12 de agosto de 2015 info@grupomax.com.br
Práticas de Administração de Pessoal	São Paulo	10 e 11 de setembro de 2015 info@grupomax.com.br