

CONSULTA PÚBLICA ABRANGE AGENTES QUÍMICOS NA NR 9 E NR 15

O Ministério do Trabalho e Previdência submete à consulta pública os textos dos Anexos de Agentes Químicos, Cancerígenos e Apêndices de Benzeno e Asbesto da Norma Regulamentadora nº 09 e os Anexos de Agentes Químicos da Norma Regulamentadora nº 15 **até 31 de julho pelo site Participa Mais Brasil**. As propostas foram elaboradas pelo grupo técnico de governo, formado por auditores-fiscais do trabalho e pesquisadores da Fundacentro.

Foram elaborados dois anexos para a NR 9. Um referente a agentes químicos, atualizando-se os procedimentos para gerenciamento da exposição ocupacional. Outro voltado para critérios e técnicas de prevenção da exposição dos trabalhadores a agentes químicos cancerígenos e mutagênicos para células germinativas, em consonância com a literatura técnica internacional atualizada. Além disso, foram criados dois apêndices, um para benzeno e outro para asbesto.

Em relação à NR 15, busca-se efetuar as modificações necessárias nos anexos 11, 12, 13 e 13-A para atualização e harmonização com as novas disposições contidas na NR-9, além da atualização dos valores de referência (Limites de Tolerância) legais vigentes desde 1978. São abordados os seguintes temas: Anexo 11 – agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e avaliação quantitativa da exposição ocupacional; Anexo 12 – limites de tolerância para poeiras minerais, que teve as disposições (limites de exposição ocupacional e medidas de controle) transferidas para o Anexo 11 e para os anexos da NR 9 e NR 7; Anexo 13 – agentes químicos; e Anexo 13-A – benzeno, disposições (limites de exposição ocupacional e medidas de controle) transferidas para o Anexo 11 e para o Anexo de Agentes Químicos Cancerígenos e Mutagênicos da NR 9.

- PATROCÍNIO INSTITUCIONAL -



Pottencial
SEGURADORA

TRANQUILIDADE
EM TODOS OS MOMENTOS! (ATÉ NOS INESPERADOS)



TNU FIXA TESE SOBRE ACIDENTE DE QUALQUER NATUREZA PARA FINS DE AUXÍLIO

Em sessão ordinária de julgamento, realizada no último dia 5 de maio, a Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais decidiu, por maioria, negar provimento ao pedido de uniformização, ao julgar tema sobre auxílio-acidente, como representativo da controvérsia, fixando a seguinte tese:

“O conceito de acidente de qualquer natureza, para os fins do artigo 86 da Lei 8.213/1991 (auxílio-acidente), consiste em evento súbito e de origem traumática, por exposição a agentes exógenos físicos, químicos ou biológicos, ressalvados os casos de acidente do trabalho típicos ou por equiparação, caracterizados na forma dos artigos 19 a 21 da Lei 8.213/1991” (Tema 269).

QUAIS OS EVENTOS ATUAIS DO SST NO e-SOCIAL E SEUS RESPECTIVOS PRAZOS DE ENVIO?

S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho

Conceito: evento a ser utilizado para comunicar acidente de trabalho pelo declarante, ainda que não haja afastamento do trabalhador de suas atividades laborais.

Prazo de envio: a comunicação do acidente de trabalho deve ser registrada até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.

A CAT que surgiu em 1991 com o advento da lei dos benefícios é um documento de emissão obrigatória e serve para reconhecer um acidente de trabalho ou doença profissional.

Em conformidade com a premissa de substituir obrigações, a partir do dia 10 de janeiro de 2022, as empresas do grupo 2 e 3 do eSocial, em caso de acidente ou doença profissional, somente poderão enviar a CAT dentro do ambiente do eSocial, através do evento S-2210.

As empresas do grupo 1 já estavam obrigadas a enviar a CAT dentro do ambiente do eSocial desde outubro de 2021. Lembrando que em relação ao prazo nada mudou, a CAT deve ser enviada até o primeiro dia útil após a ocorrência do acidente, e em caso de morte, deve ser enviada imediatamente.

Ainda é importante ressaltar que a falta da comunicação sujeita o empregador a multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição. E essa será aumentada sucessivamente nas reincidências.

S-2220 Monitoramento da Saúde do Trabalhador

Conceito: o evento detalha as informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador (avaliações clínicas), durante todo o vínculo laboral com o declarante, por trabalhador, bem como os exames complementares aos quais foi submetido, com respectivas datas e conclusões.

Prazo de envio: o evento deve ser enviado até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao da realização do correspondente exame. Todavia, essa regra não altera o prazo legal para a realização dos exames, que deve seguir o previsto na legislação, sendo que somente o registro da informação no eSocial é permitido até o dia 15 (quinze) do mês subsequente.

Este é mais um dos eventos relacionados a área de SST – Segurança e Saúde do Trabalhador, cujas informações são embasadas na NR 7, que estabelece diretrizes e requisitos para a elaboração do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, cujo objetivo é proteger e preservar a saúde dos trabalhadores em função dos riscos ocupacionais, conforme o inventário de riscos constantes do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

Todos os empregadores, inclusive pessoas físicas, estão obrigados a elaborar o PCMSO, costumamos dizer que o PCMSO não é uma opção, é uma obrigação, embora haja exceções parciais de sua elaboração.

Segundo a NR 7, a elaboração do PCMSO deve levar em consideração as questões individuais e coletivas presentes no ambiente do trabalho, isso significa que o PCMSO deve ser feito sempre sob medida para atender as necessidades de cada empresa e o primeiro passo é avaliar as condições de trabalho e a necessidade de saúde dos trabalhadores.

Neste evento, o empregador, basicamente deverá enviar as informações constantes do Atestado de Saúde Ocupacional.

S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho

Conceito: este evento é utilizado para registrar as condições ambientais de trabalho pelo declarante, indicando as condições de prestação de serviços pelo trabalhador, bem como para informar a exposição aos fatores de risco e o exercício das atividades descritos na “Tabela 24 – Fatores de Risco e Atividades – Aposentadoria Especial” do eSocial.

Prazo de envio: até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao início da obrigatoriedade dos eventos de SST ou do ingresso/admissão do trabalhador. Porém, no caso de alterações da informação inicial, deve ser enviado até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à ocorrência da alteração.

O evento S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho vai informar ao eSocial as condições do ambiente onde o trabalhador presta serviço para o empregador. Serve também para informar se o trabalhador está exposto a algum agente nocivo e se tem direito a aposentadoria especial.

Esse evento terá uma carga inicial, de forma que vamos ter que enviar um conjunto de informações para cada trabalhador ativo na data da obrigatoriedade e sempre que houver alteração, fazer novamente o envio.

O empregador deverá descrever o setor onde o trabalhador desenvolve suas atividades, descrevê-las com exatidão e informar, se for o caso, os agentes nocivos a que ele estiver sujeito, tudo de acordo com o PPRA e a LTCAT.

- PATROCÍNIO INSTITUCIONAL -



**O banco parceiro
da indústria de
construção pesada.**



No caso da existência de agentes nocivos, deverá informar o tipo da avaliação do agente nocivo, sua intensidade, o limite de tolerância, a unidade de medida e a técnica utilizada para medição da intensidade ou concentração.

Ainda dentro do evento S-2240 o empregador deverá responder a perguntas sobre a implementação de políticas de uso de equipamentos de proteção coletiva, o uso de EPI's e sua eficácia na anulação ou diminuição dos riscos à saúde do trabalhador.

Lembramos que a PORTARIA CONJUNTA MTP/RFB/ME Nº 2, DE 19 DE ABRIL DE 2022, alterou a Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME nº 71, de 29 de junho de 2021, para prorrogar o cronograma de implantação do eSocial para o 4º grupo de obrigados.

Reforçando, apenas o 4º grupo teve o cronograma prorrogado. Grupos 1, 2 e 3 continuam com a implantação, que já está e continua em vigor.

Confira o cronograma atualizado:

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3		Grupo 4
			Pessoa Jurídica	Pessoa Física	
1ª Fase	S-1000 a S-1080 08/JAN/2018	S-1000 a S-1080 16/JUL/2018	S-1000 a S-1080 10/JAN/2019	S-1000 a S-1080 10/JAN/2019	S-1000 a S-1080 21/JUL/2021**
2ª Fase	S-2190 a S-2399 01/MAR/2018	S-2190 a S-2399 10/OUT/2018	S-2190 a S-2399 10/ABR/2019	S-2190 a S-2399 10/ABR/2019	S-2190 a S-2399 22/NOV/2021*
3ª Fase	S-1200 a S-1299 01/MAI/2018	S-1200 a S-1299 10/JAN/2019	S-1200 a S-1299 10/MAI/2021	S-1200 a S-1299 19/JUL/2021*	S-1200 a S-1299 22/AGO/2022*
4ª Fase	S-2210, S-2220 e S-2240 13/OUT/2021*	S-2210, S-2220 e S-2240 10/JAN/2022*	S-2210, S-2220 e S-2240 10/JAN/2022*	S-2210, S-2220 e S-2240 10/JAN/2022***	S-2210, S-2220 e S-2240 01/JAN/2023*

* A partir das 8h da manhã. | ** O prazo final para envio do evento da tabela S-1010 é até o início da 3ª fase de implementação.

*** O empregador doméstico fica obrigado ao envio do evento S-2210 do leiaute do eSocial a partir dessa data.

SISTEMA E S O

Finalmente, ressaltamos que, apesar da obrigação de implantação do eSocial para os eventos de SST já está em vigor, sendo mantido o cronograma acima, com a publicação da nova Portaria MTP nº 334/2022, as empresas não poderão ser autuadas, até 31 de dezembro de 2022, pela ausência do envio dos eventos S-2240 e S-2220 ao eSocial.

CIPA: O QUE MUDA COM A ENTRADA EM VIGOR DA NOVA NR-5?

Instrumento para a melhoria contínua da gestão de riscos ocupacionais, CIPA adquire mais sinergia com outras normas regulamentadoras.

O início de 2022 trouxe novidades para as empresas da construção com a atualização de uma série de normas regulamentadoras aplicáveis ao setor. Entre as mudanças mais impactantes destacam-se as promovidas na **NR-5**, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que **já está em vigor desde 3 de janeiro de 2022**.

CIPA CENTRALIZADA PARA OS PRESTADORES DE SERVIÇO - Entre as mudanças mais relevantes destaca-se a definição de como deve ser a CIPA por prestadoras de serviço, como empresas fornecedoras de mão de obra para execução de alvenaria, gesso e instalações, por exemplo.

Nesses casos, quando a contratada tiver mais de cinco colaboradores alocados na obra, ela deverá indicar um representante para participar da comissão realizada por sua contratante.

A CIPA deverá ser constituída pelo terceirizado se ele possuir mais de 20 empregados no local.

A organização contratada está dispensada de constituir CIPA se a duração de seu contrato for inferior a 180 dias. No entanto, ela deverá realizar a comunicação prévia de obra junto ao sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante no local.

COMO DIMENSIONAR A CIPA? - Em seu anexo I, que aborda especificamente a indústria da construção, a NR-5 apresenta uma tabela de referência para dimensionamento da comissão, em função do grau de risco da atividade e do número de empregados no estabelecimento.

ENCERRAMENTO DA CIPA - A CIPA será encerrada quando as atividades no canteiro forem finalizadas, ou seja, quando a obra for entregue ou quando todos os serviços previstos em projeto forem finalizados. Ou seja, a CIPA será encerrada quando as atividades no canteiro forem finalizadas, quando a obra for entregue ou quando todos os serviços previstos em projeto forem finalizados. Importante destacar que a conclusão da comissão também precisa ser formalizada junto ao sindicato laboral majoritário na região.

ELEIÇÃO - Outras novidades versam sobre o processo de eleição e treinamento dos membros da comissão. Uma alteração trazida pelo novo regramento é a possibilidade de participação por videoconferência nas reuniões.

OUTRAS MUDANÇAS - Há, ainda, mudanças quanto à exigência da elaboração de mapa de riscos para registrar a percepção de riscos dos trabalhadores. Agora as empresas estão liberadas para utilizar também outras metodologias, como o resumo do inventário de risco.

Os treinamentos designados aos membros da CIPA também foram modificados. Para atividades classificadas como grau de risco 2, a carga horária mínima passa a ser de 12 horas. A quantidade de aulas sobe para 16 horas e para 20 horas para as empresas enquadradas como grau de risco 3 e 4, respectivamente.

ALTERAÇÃO DO ARTIGO 163 DA CLT – A CIPA COMO AGENTE DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

Em 21 de setembro de 2022 foi promulgada a Lei Nº 14.457, que institui o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação de medidas destinadas ao apoio à parentalidade, à qualificação de mulheres, ao apoio ao retorno ao trabalho após a licença-maternidade, ao reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade feminina, à prevenção e combate ao assédio e outras formas de violência no trabalho e ao estímulo ao microcrédito para mulheres.

O artigo 163 da CLT passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes **e de Assédio** (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas”.

A lei imputa aquelas empresas que têm CIPA que busquem oferecer às mulheres um ambiente laboral sadio, seguro que adotem:

1. Regras de conduta a respeito do assédio sexual, regras formais através de um código de conduta por exemplo que deixem claro por parte da empresa a intolerância a atos de assédio no ambiente corporativo;
2. Estabelecer um canal para recebimento e acompanhamento de denúncias. Neste ponto é bom frisar que não basta disponibilizar um meio de comunicação. É necessário trazer confiabilidade a esse canal, possibilitar o anonimato àquelas pessoas que farão uso dele;
3. Inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa – aqui importante frisar que é conveniente ir além das ações da CIPA, tratar do tema em comunicações recorrentes em canais internos, trazer o tema em palestras de conscientização e prevenção com frequência;
4. Realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações – importante aqui trazer que não basta fazer por fazer. Que estas ações sejam efetivas e passem e fixem a mensagem de combate e intolerância ao assédio. Além disso é importante que nesses eventos sejam sempre ressaltados o canal de denúncia e sua segurança.

- PUBLICIDADE -

> **ATENTA SAÚDE** O CUIDADO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO QUE **A SUA EMPRESA PRECISA**

Conheça o novo convênio **SICEPOT MG e Atenta Saúde.**

atenta SAÚDE **SICEPOT MG**

SAIBA MAIS

Serviço exclusivo para associados