

NORMAS REGULAMENTADORAS

CURSO: NOVA NR 18 E SUAS INTERFACES COM AS DEMAIS NORMAS REGULAMENTADORAS - 30 DE NOV/2021 | 08:00 ÀS 12:00 – 13:30 ÀS 17:30

Na próxima terça-feira, dia 30 de novembro, o SICEPOT em parceria com o SECONCI, irá ministrar um curso essencial para a sua empresa: A NOVA NR 18 E SUAS INTERFACES COM AS DEMAIS NORMAS REGULAMENTADORAS.

A nova NR 18 entra em vigor em 03 de janeiro de 2022, e traz importantes mudanças e novas obrigações. Entender estas alterações, entender como implantar o novo Programa de Gerenciamento de Riscos e a sua interface com a NR 18 é imprescindível para o gerenciamento da segurança e saúde dos trabalhadores, e para evitar a ocorrência de sinistros e as vultuosas indenizações e multas.

Não perca esta oportunidade de preparar a sua empresa!

[FAÇA SUA INSCRIÇÃO](#)

NOVA NR 18 ENTRA EM VIGOR EM JANEIRO DE 2022

A nova redação da Norma Regulamentadora nº 18 (NR-18) aprovada pela Portaria nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020, expedida pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, publicada no Diário Oficial da União (DOU) de 11 de fevereiro de 2020, intitulada “Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção”, tem previsão de entrada em vigor no dia 1º de janeiro de 2022.

Em linhas gerais, a NR-18 tem o objetivo de estabelecer diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, com a finalidade de implementar medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção.

Alguns pontos alterados/novos na NR-18:

- O título no novo texto da NR-18 foi alterado para “Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção”, sendo o anterior “Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção”.
- A nova redação da NR-18 foi estruturada em 17 capítulos e dois anexos, integralizando 402 itens. A versão anterior possuía 38 capítulos em vigor (uma vez que o capítulo 18.32 já havia sido revogado) e três anexos, totalizando 680 itens.
- O texto da nova NR-18 foi harmonizado com as demais Normas Regulamentadoras e Técnicas, no que se refere a termos técnicos e exigências normativas.
- A nova NR-18 obriga a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), conforme previsto na NR-01, em substituição ao Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT) e estabelece exigências de documentos específicos para serem incorporados a esse Programa de cada canteiro de obra.
- O novo texto da NR-18 valoriza a elaboração de soluções técnicas projetadas por profissionais legalmente habilitados.
- A Comunicação Prévia de Obras é feita em sistema informatizado da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Na versão anterior, essa comunicação era feita à Delegacia Regional do Trabalho.

PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR)

O capítulo 18.4 da nova redação da NR-18 estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) – estabelecido na nova NR 1, nos canteiros de obras e determina que o PGR deverá conter, no mínimo:

1) Inventário de Riscos Ocupacionais; e

2) Plano de Ação.

Além disso, apresenta uma relação de outros documentos que deverão integrar o PGR dos canteiros de obras, entre outras diretrizes relativas a esse Programa para a indústria da construção, e estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que substituirá o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Importa destacar que apenas o PCMAT já existente anterior ao início da vigência da nova redação da NR-18 poderá ser mantido, tendo validade até o término da obra a que se refere.

- Determina que o PGR deva estar atualizado com a etapa em que se encontra o canteiro de obras.
- Especifica a necessidade de que os projetos que compõem o PGR tenham sido elaborados por profissional legalmente habilitado.
- Apresenta os itens referentes à adoção de soluções alternativas já no início do texto da nova NR-18 e não mais nas Disposições Finais (como estava na redação anterior da NR-18).

eSOCIAL

eSOCIAL - OBRIGATORIEDADE DOS EVENTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (SST)

As Empresas com faturamento acima de R\$78 milhões, a partir do dia 13 de outubro de 2021, passaram a transmitir os eventos de SST para o eSocial. As informações passam a substituir a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) e o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário). Para as demais empresas a obrigação entra em vigor no dia 03.01.2022.

O evento S-2240 exige carga inicial com a descrição das informações na data de início de sua obrigatoriedade. Assim, as empresas devem enviar um S-2240 para cada trabalhador com vínculo ativo, tendo como data de início da condição o dia 13 de outubro de 2021 para as empresas do Grupo 1, e em 03.01.2022 para as empresas do Grupo 2, conforme dispõe o Manual de Orientação do eSocial, no item 12 do evento S-2240, no qual a situação é exemplificada ao usuário.

Os eventos S-2210 e S-2220 não demandam carga inicial, registrando as informações que ocorrem a partir do início da obrigatoriedade dos eventos de SST no eSocial para a empresa.

Assim, caso um trabalhador de uma empresa do Grupo 1 sofra um acidente após a entrada em vigor do envio dos eventos no eSocial, a CAT deverá ser emitida enviando um evento S-2210. Da mesma forma, caso haja um Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) emitido após o início da vigência, será necessário enviar algumas informações desse documento por meio do evento S-2220.

Tais informações têm por objetivo substituir a atual forma de emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), conforme dispõem respectivamente a Portaria SEPRT nº. 4.334, de 15 de abril de 2021 e a Portaria MTP nº. 313, de 22 de setembro de 2021.

O eSocial será o canal de emissão da CAT para os empregadores/contribuintes obrigados, sendo que os demais legitimados à emissão da CAT continuarão fazendo a comunicação utilizando o atual sistema, denominado CATWeb, não sendo mais possível o protocolo do formulário em meio físico nas agências da Previdência Social.

Quanto ao PPP, regra geral, a substituição do documento físico pelo eletrônico ocorrerá assim que iniciada a obrigatoriedade dos eventos de SST para o grupo de empresas. Entretanto, para o Grupo 1, embora estejam obrigadas ao envio das informações de SST a partir de 13 de outubro de 2021, a substituição do PPP em meio físico pelo eletrônico somente ocorrerá em 03 de janeiro de 2022, conforme dispõe a Portaria MTP nº. 313, de 2021, ou seja, haverá período em que embora a informação seja encaminhada ao eSocial, o PPP ainda deverá ser emitido em meio físico, sendo que o PPP eletrônico somente registrará as informações de exposição do segurado a partir de 03/01/2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**AUXILIAR DE CONSTRUÇÃO CIVIL NÃO RECEBERÁ ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR MANUSEIO DE CIMENTO**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à MRV Construções o pagamento de adicional de insalubridade a um auxiliar de produção de Porto Alegre (RS). Para o órgão, o manuseio de cimento, em razão de atividade inerente à construção civil, não gera direito à parcela, por ausência de previsão em lei ou em normas reguladoras.

Fonte: TST Processo: RR-21198-49.2018.5.04.0027

EMPRESA É CONDENADA POR RECUSAR RETORNO DE AUXILIAR DE LIMPEZA APÓS ALTA DO INSS

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Green Tech Serviços Ltda., de Vitória (ES), a indenizar uma auxiliar de limpeza impedida de retornar ao serviço após alta previdenciária. Embora o INSS tivesse confirmado sua aptidão para o trabalho, o serviço médico da empresa declarou que ela estava totalmente inapta. Por maioria, a conduta da empresa de impedir o retorno da trabalhadora, conhecida como “limbo jurídico-previdenciário”, foi considerada ilícita.

Fonte: TST Processo: E-ED-RR-51800-33.2012.5.17.0007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**RECUSA EM VACINAR – ÓBICE A CONTRATAÇÃO E A POSSIBILIDADE DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O Ministério do Trabalho e Previdência publicou no dia 1º.11, em edição extra do Diário Oficial da União (DOU), a Portaria nº 620 que inibe empresas de demitir, ou deixar de contratar, empregados em virtude de não apresentação de certificado de vacinação contra a Covid. O objetivo da norma é proteger os empregos e resguardar o direito individual de escolha do cidadão, uma vez que tal obrigatoriedade não encontra respaldo constitucional nem legal.

O partido Rede Sustentabilidade ajuizou, no Supremo Tribunal Federal (STF), a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 898, contra dispositivos da Portaria 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência que proíbem as empresas de demitir por justa causa empregados que não apresentarem certificado de vacinação. Segundo o partido, a portaria ultrapassa os limites do poder regulamentar, pois medidas que limitem o acesso à relação de trabalho ou à sua manutenção devem ser previstas em lei, e não em ato infralegal.

Contrariando a Portaria do MTPS, em nota técnica divulgada no dia 5.11, o Ministério Público do Trabalho (MPT) orienta que empregadores exijam comprovante de vacinação das trabalhadoras e trabalhadores, e demais pessoas, como condição de ingresso no ambiente de trabalho, exceto quando a recusa de imunização seja justificada. Segundo a Nota Técnica 05/2021, a exigência deve ser feita por meio de programas de gestão de saúde e segurança do trabalho, regulamento ou ordem de serviço que trate desse assunto.

Finalmente, o ministro Luís Roberto Barroso, do Supremo Tribunal Federal (STF), suspendeu dispositivos da Portaria 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência que proíbem empresas de exigirem comprovante de vacinação na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador. Com isso, fica autorizado que empregadores exijam o comprovante de seus empregados.

Com isso, fica autorizado que empregadores exijam o comprovante de seus empregados.

Na decisão, Barroso explicou que as pesquisas indicam que a vacinação é medida essencial para reduzir o contágio da Covid-19 e levou em conta o entendimento de que a presença de empregados não vacinados no âmbito da empresa “enseja ameaça para a saúde dos demais trabalhadores, risco de danos à segurança e à saúde do meio ambiente laboral e de comprometimento da saúde do público com o qual a empresa interage”.

O ministro ressaltou, porém, a situação das pessoas que têm expressa contraindicação médica quanto às vacinas, fundadas no Plano Nacional de Vacinação ou em consenso científico. Nesse caso, ele considera aceitável que se afaste o dever de vacinação, devendo se admitir a testagem periódica, “de forma a evitar a discriminação laboral em razão de condição particular de saúde do empregado”.

Barroso também afirmou que a rescisão do contrato de trabalho por justa causa de quem se recusar a entregar comprovante deve ser adotada com proporcionalidade, como última medida por parte do empregador.