

ALTERAÇÕES NA PORTARIA QUE CRIA REGRAS TRABALHISTAS PARA PREVENÇÃO E CONTROLE DA COVID-19

Foi publicada no DOU do dia 25 de janeiro de 2022, a Portaria Interministerial MTP/MS nº 14, de 20 de janeiro 2022 que altera o Anexo I da Portaria Conjunta nº 20/2020.

Vale lembrar que o anexo da Portaria Conjunta nº 20/2020 fixava regras de segurança e saúde bastante rígidas, como o grave momento da pandemia exigia quando de sua publicação.

Entretanto, no atual momento, considerando o arrefecimento da pandemia com a vacinação em massa e a imunização da população, o Governo entendeu que as regras impostas se mostravam exageradas, especialmente no que diz respeito aos prazos de isolamento de casos leves e moderados de Covid-19.

Dentre as principais mudanças, destacamos:

- Redução da quarentena: de 14 dias para 10 dias, com possibilidade de redução para 7 dias (casos contaminados, suspeitos e contactantes).
- Teletrabalho: deixa de ser obrigatório para situações possíveis e passa a ser a critério do empregador. Cumpre destacar que o teletrabalho para a grávida continua obrigatório pois imposto por Lei.
- Grupo de risco: passa a ser uma escolha do empregador o teletrabalho ou trabalho presencial e, caso presencial, deverá ser fornecida máscara cirúrgica ou PFF2 (N95)
- Agendamento para clientes e evitar reuniões presenciais: ambas as regras foram excluídas
- Limpeza de locais: necessidade de desinfecção substituída pela higienização, salvo se houver paralisação e retomada
- Controle de temperatura: obrigação excluída da norma
- Ventilação, Vestiários, Refeitórios etc.: diversas alterações

Fonte: Infotrab | FIEMG

[ACESSE AQUI](#) o quadro comparativo das Portarias 20/2020 e 14/2022.

CERTIFICAÇÃO DIGITAL PARA ASSINATURA, GUARDA E APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS RELACIONADOS À SST

Lembramos que desde o dia 12/04/2021, passou a ser obrigatória a utilização de certificação digital para assinatura, guarda e apresentação de documentos relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho para empresas de médio e grande porte, conforme Portaria nº 211 de 11 de abril de 2019 (vide BCSST 02.2021, de 22/04/2021).

Entre os referidos documentos, destacam-se:

- Programa de Controle de Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO;
- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA;
- Atestado de Saúde Ocupacional – ASO;
- Análise Ergonômica do Trabalho – AET;
- Laudos de insalubridade e periculosidade;
- Demais documentos exigidos com fundamento no art. 200 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A portaria fixou prazos para que seja obrigatória a utilização de certificação digital no padrão da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil) para criação e assinatura eletrônica dos documentos referentes ao SESMT. Os prazos variam entre microempresas e microempreendedores individuais, empresas de pequeno porte e demais empresas. Vejamos:

- I - 5 anos da data de publicação para microempresas e microempreendedores individuais;
- II - 3 anos da data de publicação para empresas de pequeno porte; e
- III - 2 anos da data de publicação para as demais empresas.**

Dessa forma, a obrigatoriedade definida na data do item III passou a valer a partir de abril de 2021.

De forma a evitar autuações em fiscalizações da Superintendência Regional do Trabalho, é importante que as empresas estejam atentas à necessidade de adequação quanto a forma de guarda e assinatura dos documentos relacionados ao SESMT.

[ACESSE AQUI](#) a Portaria.

PREVIDENCIÁRIO

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA NÃO INCIDE SOBRE VALORES DE BOLSA DE ESTUDO

Não há incidência de contribuição previdenciária sobre valores repassados por empresas aos seus funcionários referentes a bolsas de estudo para auxílio-educação, independentemente se o valor é usado para custear cursos de nível básico, superior ou de capacitação.

Esse entendimento foi adotado pela 7ª Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região para negar provimento à apelação da Fazenda Nacional contra sentença que concedeu a segurança para declarar nula a incidência, na base de cálculo das contribuições previdenciárias, sobre valores relativos às bolsas de estudos concedidas por uma empresa aos dependentes de seus empregados.

Os valores pagos aos empregados a título de abonos eventuais desvinculados do salário, por força das convenções coletivas de trabalho, bem como a invalidade da exigência de multas decorrentes das arrecadações ora declaradas nulas, também foram confirmados pela decisão. O caso foi analisado no TRF-1 sob relatoria do juiz federal convocado Alexandre Buck Medrado Sampaio. O magistrado destacou o artigo 28, parágrafo 9º, alínea "t", da Lei nº 8.212/1991 e jurisprudência pacificada do Superior Tribunal de Justiça, que expressam não integrar o salário de contribuição os valores relativos a plano educacional ou bolsa de estudo que visem à educação básica de empregados e seus dependentes. "As bolsas de estudo (auxílio-educação) concedidas pela empresa a seus empregados têm natureza indenizatória, portanto não sofrem a incidência da contribuição previdenciária, pois não retribuem o efetivo trabalho do empregado", argumentou o magistrado em seu voto. "Nesse sentido, ficam ressalvadas da incidência da contribuição previdenciária as gratificações de caráter eventual, quando pagas em decorrência de dissídio coletivo ou acordos propostos pelo empregador, em parcela única, e facultado ao trabalhador adesão a programas de demissão aposentadoria voluntária", complementou ele. TRF-1. - Processo 1018832-54.2018.4.01.3400.