

MONTAGEM INDUSTRIAL – REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Audiência de Mediação no Ministério do Trabalho, com a participação do SITICOP, SINDUSCON e SICEPOT, esclarece qual convenção coletiva de trabalho deve ser aplicada nas obras com montagem industrial.

No dia 21 de fevereiro as entidades sindicais participaram de uma reunião de mediação perante a Gerência Regional do Trabalho de MG, de forma a elucidar o alcance das convenções coletivas assinadas pelo SINDUSCON MG com o SITRAMONTI ou com a FENATRACOP. Após um amplo debate, restou acertado:

- a) Que as mencionadas CCT's aplicam-se exclusivamente à categoria profissional dos **trabalhadores nas EMPRESAS DE MONTAGENS INDUSTRIAIS**, MANUTENÇÕES E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NAS ÁREAS INDUSTRIAIS E ELETROMECCÂNICAS EM EXPANSÃO DE USINAS;
- b) Nas obras em que a montagem industrial for atividade auxiliar da construção deverá ser adotada a CCT da atividade preponderante, ou seja, da construção pesada quando auxiliar desta, e da civil quando auxiliar desta;
- c) Quando a montagem industrial for uma atividade em empresa da construção civil ou pesada, o instrumento coletivo aplicável não será o celebrado por entidade de representação da montagem industrial (aplicável tão somente às empresas de montagem industrial), mas, sim, por entidade de representação da construção.

A Ata está disponível no site do SICEPOT-MG – [LINK](#).

EVENTOS DE SST – EXIGÊNCIA DO PPP EM MEIO ELETRÔNICO COMEÇA EM 2023

Recentemente, muitas empresas ficaram em dúvida se o início do envio dos eventos de segurança e saúde no trabalho (SST) para o eSocial - S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho; - S-2220 – Monitoramento da saúde do trabalhador; e - S-2240 – Condições ambientais do trabalho – agentes nocivos, previsto para janeiro/2022, havia sido prorrogado para 2023.

Tal confusão se deu em virtude dos seguintes fatos:

- I. A Portaria MTP nº 313/2021 (regras sobre Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) eletrônico, em sua redação original, estabelecia que a partir do início da obrigatoriedade do envio dos eventos de SST ao eSocial, o PPP seria emitido exclusivamente em meio eletrônico para os segurados das empresas obrigadas (para o grupo 1, teria início em 03.01.2022);
- II. Ocorre que a mencionada Portaria MTP nº 313/2021 teve sua redação alterada pela Portaria MTP nº 1.010/2021, a qual prorrogou a data de substituição do PPP/papel pelo PPP/eletrônico para janeiro/2023, para os grupos 1, 2 e 3 do eSocial;
- III. Lembra-se que, de acordo com a Portaria Conjunta SEPRT/RFB nº 71/2021 (a qual não foi alterada), o envio dos eventos de SST teve seu início:
 - Desde outubro/2021 – para o grupo 1; e
 - Desde 10.01.2022 – para os grupos 2 e 3.

Assim, com a prorrogação da substituição do PPP/papel pelo PPP/eletrônico para janeiro/2023 (item II), muitos empregadores entenderam, erroneamente, que teria havido também a prorrogação da data de envio dos eventos de SST para o eSocial, o que não ocorreu (item III).

Para que a data de envio dos eventos de SST ao eSocial fosse prorrogada, seria necessária a alteração da mencionada Portaria SEPRT/RFB nº 71/2021, a qual, conforme já mencionado, não foi alterada.

Outro fator que contribuiu para o mal-entendido se deu por conta de o art. 14 da Portaria MTP nº 671/2021 (informações de **registro de empregados** para o eSocial), com as alterações da Portaria MTP nº 895/2021, passar a prever que as informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador e as informações relativas às condições ambientais de trabalho somente serão exigíveis a partir da data de substituição do PPP/papel pelo PPP/eletrônico. Tais informações, entretanto, se referem ao **registro de empregados**, que não se confundem com os eventos de SST, cujo cronograma continua observando o disposto na Portaria Conjunta SEPRT/RFB nº 71/2021 (item III).

IV - Finalmente, buscando esclarecer a matéria, foi publicada a **Portaria MTP nº 334, de 17 de fevereiro de 2022** (DOU 18.02.2022), dispondo:

Art. 1º Fica postergado para 1º de janeiro de 2023 o início da obrigatoriedade de emissão do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) em meio exclusivamente eletrônico, prevista no artigo 1º da Portaria MTP nº 313, de 22 de setembro de 2021, com redação dada pela Portaria MTP nº 1.010, de 24 de dezembro de 2021.

*Parágrafo único. Até 31 de dezembro de 2022, as empresas, cooperativas de trabalho ou de produção e órgãos gestores de mão de obra ou sindicatos da categoria **não serão autuados pela ausência de envio dos eventos "S-2220 - Monitoramento da Saúde do Trabalhador" e "S-2240 - Condições Ambientais do Trabalho - Agentes Nocivos" no eSocial.***

Resumindo:

- Obrigatoriedade de emissão do PPP eletrônico - 1º de janeiro de 2023.
- Envio dos eventos S-2220 e S2240 pelo eSocial - Grupo I -1º.10.2021 e Grupos II e III - 1º.01.2022, mas sem autuação (multa) pela ausência de envio até 1º de janeiro de 2023.

(Portaria MTP nº 313/2021, art. 1º; Portaria Conjunta SEPRT/RFB nº 71/2021, art. 4º; Portaria MTP nº 671/2021, art. 14, §§ 7º e 8º e **Portaria MTP nº 334, de 17 de fevereiro de 2022**) - Fonte: IOB Boletim Legislação Trabalhista e Previdenciária – Manual de Procedimentos 7/2022 p. 8 e DOU 18.02.2022.

COVID

CÂMARA DOS DEPUTADOS APROVA REGRAS PARA O TRABALHO REMOTO DE GESTANTES

O Plenário da Câmara dos Deputados finalizou a votação do PL 2058/2021, que altera a Lei 14.151/2021 para definir o custeio do salário da empregada gestante afastada do trabalho presencial durante a pandemia e estabelecer regras para o trabalho remoto.

Vejam as principais regras aprovadas:

- Define o afastamento por gravidez de risco, mediante recebimento do salário-maternidade;
- As funções exercidas pela empregada gestante poderão ser alteradas pelo empregador, respeitadas as suas competências e condições pessoais, para que esta possa realizar o trabalho remotamente.
- O ciclo de imunização completa cessa a condição de gravidez de risco da empregada gestante e autoriza o retorno ao trabalho presencial;
- A empregada gestante que se recuse à vacinação possa retornar ao trabalho presencial.

O projeto de lei obteve amplo apoio do setor produtivo por dar suporte à empregada gestante impossibilitada de realizar suas atividades remotamente em razão da natureza da atividade e solucionar o impasse decorrente de lacuna da Lei 14.151/2021, sem impor custos adicionais às empresas.

A matéria segue para sanção presidencial.

TRABALHISTA

TRT18 - EMPRESA QUE NÃO CONSEGUIU PREENCHER AS COTAS PARA PCD CONSEGUE ANULAR AUTO DE INFRAÇÃO

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás (TRT-18) anulou um auto de infração da Superintendência Regional do Trabalho de Goiás (SRT-GO) por entender que uma indústria de alimentos conseguiu comprovar a ausência de candidatos interessados para o preenchimento de cotas reservadas para pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas após afastamento previdenciário. Para o colegiado, a empresa não pode ser responsabilizada pela ausência de interesse de profissionais habilitados para o exercício das vagas ofertadas.

No recurso, a indústria afirmou que se esforçou em cumprir a cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213/1991, oferecendo "ampla, habitual e reiterada" publicidade das vagas abertas, destinadas às pessoas com deficiência. Segundo ela, o não preenchimento das vagas ocorreu "pela falta de trabalhadores interessados".

O desembargador considerou o conjunto de provas apresentado pela empresa no sentido de ter se esforçado para cumprir seu papel social, mediante oferta de trabalho para essa categoria de trabalhadores, no percentual determinado por lei. Eugênio Cesário destacou a campanha publicitária desenvolvida pela empresa para a contratação de pessoas com deficiência, entre os anos de 2012 a 2015, e em 2016 a atuação em conjunto com outras instituições de apoio.

O magistrado ponderou que a atual dificuldade de contratação justifica o atendimento de percentuais menores que os estabelecidos em lei, estando comprovada a boa-fé da empresa. "O que se apresenta nos autos é um quadro de insuficiência de público-alvo, não havendo que se falar em puro descumprimento de obrigação legal, mas de impossibilidade momentânea de cumprimento da lei", considerou.

Para o desembargador, não se pode imputar à empresa conduta discriminatória e negligente quando a ausência de contratação decorreu de fato alheio à sua vontade, como ocorreu em julgamento semelhante relacionado à contratação de motoristas para empresa de transporte de passageiros em Goiânia. Por fim, o redator para o acórdão deu provimento ao recurso e declarou a nulidade do auto de infração. (Processo: 0010647-58.2020.5.18.0121) - Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

SIT LANÇA PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO (REP E CAREP)

Na esteira da Consolidação do Marco Regulatório Trabalhista Infralegal, o Decreto nº 10.854/2021 e a Portaria nº 671/2021 trouxeram nova regulamentação sobre o registro eletrônico de controle de jornada. O Decreto já está em vigor e os itens da Portaria começaram a valer na no dia 10.02.2022. Para ajudar empregadores, contadores, empregados e sindicatos, a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) preparou um Perguntas e Respostas – inicialmente com 25 itens – com vários esclarecimentos sobre o tema.

Para conferir [ACESSE AQUI](#) .