

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 090

10/11/2023

Sumário:

- APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE - GENERALIDADES
- DINÂMICA DE GRUPO - PROMOVENDO A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES
- EXPATRIADOS NO BRASIL - DESAFIOS E CONSIDERAÇÕES NO GERENCIAMENTO
- SIMPLES NACIONAL - PRORROGAÇÃO DE PRAZO - MUNICÍPIOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA (SC)
- NR 20 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS - EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL AO BENZENO - ALTERAÇÃO



APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE GENERALIDADES

A Instrução Normativa nº 128, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, nos seus arts. 326 a 334, trouxe orientações sobre a aposentadoria por incapacidade permanente.

A aposentadoria por incapacidade permanente é um benefício de extrema importância para segurados que se encontrem em situação de incapacidade laboral.

Nesta edição, apresentamos o resumo das principais disposições da legislação previdenciária brasileira, que trata da suspensão por incapacidade permanente.

Aposentadoria por Incapacidade Permanente (Art. 326)

Estabelece que a aposentadoria por incapacidade permanente é concedida aos segurados que não podem exercer nenhuma atividade laborativa e não podem ser reabilitados em outra profissão. É um benefício devido após o cumprimento da carência ordinária, quando aplicável, e enquanto persistir a incapacidade.

Verificação da Condição de Incapacidade: A concessão deste benefício depende da realização de um exame médico-pericial a cargo da Perícia Médica Federal, que é responsável por avaliar a condição de incapacidade do segurado.

Cumulatividade com Auxílio por Incapacidade Temporária: O benefício de aposentadoria por invalidez permanente pode ser concedido mesmo que o segurado receba em gozo de auxílio por invalidez temporária, inclusive decorrente de acidente de trabalho.

Acompanhamento Médico do Segurado: O segurado tem o direito de ser acompanhado por um médico de sua confiança durante o exame pericial, porém, as despesas ficam no seu encargo.

Incapacidade Prévia à Filiação: A legislação estabelece que doenças ou lesões pré-existentes à filiação do requerente ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) não concede direito à aposentadoria por incapacidade permanente, a menos que a incapacidade se agrave ou progrida devido a essa condição.

Dados de Início da Incapacidade: A análise da aposentadoria por incapacidade permanente deve considerar os dados do início da incapacidade aplicáveis para o benefício, para cumprimento dos demais requisitos de acesso.

Dados de Início do Benefício: A data de início do benefício varia de acordo com a situação do segurado. No caso de benefícios precedidos de auxílio por incapacidade temporária, a data é exigida na perícia que define a incapacidade permanente. Para benefícios não precedidos de auxílio por incapacidade temporária, aplica-se o Art. 327.

Renda Mensal Inicial: A renda mensal inicial da aposentadoria por incapacidade permanente é calculada de acordo com o inciso II do art. 233.

Conclusão da Perícia Médica Inicial (Art. 327)

Após a conclusão da perícia médica inicial, que deve atestar a incapacidade total e definitiva para o trabalho, a aposentadoria por incapacidade permanente será devida aos segurados empregados, empregados domésticos, trabalhadores avulsos, contribuintes individuais, especiais e facultativos.

Pagamento pelo Empregador nos Primeiros 15 Dias: Nos primeiros 15 dias de afastamento da atividade por motivo de incapacidade permanente, cabe à empresa pagar ao segurado empregado o salário.

Condição de Afastamento de Todas as Atividades: A aposentadoria por incapacidade permanente está condicionada ao afastamento por incapacidade de todas as atividades do segurado. A Data de Início do Benefício (DIB) é estabelecida levando em consideração os dados do último afastamento.

Acréscimo de Assistência Permanente (Art. 328)

O aposentado por invalidez permanente que necessitar de assistência permanente de outra pessoa tem direito a um acréscimo de 25% sobre o valor da renda mensal do benefício. Esse acréscimo é devido desde a data da retirada, quando comprovada a situação na perícia inicial, ou a partir da data do pedido do acréscimo, se a situação se iniciou após a concessão da aposentadoria.

Cessação do Acréscimo: O acréscimo de 25% cessa com a morte do aposentado e não é incorporado ao valor da pensão por morte.

Vedação de Transformação de Benefícios (Art. 329)

Este artigo veda a transformação da aposentadoria por incapacidade permanente ou auxílio por incapacidade temporária em aposentadoria por idade ou aposentadoria programada para requisitos efetivados a partir de 31 de dezembro de 2008.

Revisão Periódica da Incapacidade (Art. 330)

A Perícia Médica Federal deve revisar o benefício de aposentadoria por incapacidade permanente a cada 2 anos, a partir da data de início do benefício, para avaliar a persistência, atenuação ou agravamento da incapacidade para o trabalho.

Capacidade para o Trabalho: Caso seja constatada a capacidade para o trabalho, o benefício é cessado, mesmo que não haja interdição judicial.

Revisão para Benefícios Concedidos por Decisão Judicial: Mesmo os benefícios concedidos ou restabelecidos por decisão judicial deverão passar por revisões a cada 2 anos, conforme regulamentado em ato conjunto com a Procuradoria Federal Especializada junto ao INSS.

Dispensa de Avaliação: Há dispensa da avaliação periódica para aposentadorias com HIV/AIDS, com 60 anos ou mais de idade, ou com 55 anos ou mais de idade após 15 anos da concessão do benefício.

Exceções à Dispensa: A dispensa da avaliação não se aplica a situações específicas, como retorno ao trabalho remunerado, necessidade de assistência permanente de outra pessoa, pedido de retorno à atividade laboral ou para subsidiar autoridade judiciária na concessão de curatela.

Suspensão do Benefício (Art. 331)

O benefício de aposentadoria por invalidez permanente pode ser suspenso quando o segurado não ocorrer à convocação para realização de exame médico pericial pela Perícia Médica Federal ou quando houver recusa ou abandono de tratamentos ou reabilitação profissional fornecidos pelo RGPS.

Convocação para Exame Médico Pericial: A convocação para exame médico pericial pode ocorrer a qualquer momento, exceto nas situações previstas no § 3º do art. 330.

Isenção para Quem Não Retornou à Atividade: Os segurados que não tenham retorno à atividade são isentos dos exames periódicos, desde que se enquadrem nas situações previstas no § 3º do art. 330.

Exceções à Isenção: A isenção não se aplica quando o exame é necessário para verificar a necessidade de assistência permanente de outra pessoa, a recuperação da capacidade de trabalho, a concessão da adição de 25% sobre o valor do benefício ou em casos de fraude de fraude .

Cessação do Benefício - Alta a Pedido

Solicitação de Nova Avaliação Médica (Art. 332)

O honorário por incapacidade permanente que se considerar apto ao retorno ao trabalho deverá solicitar uma nova avaliação médica pericial. Se a conclusão para a recuperação da capacidade laborativa, a retirada é cessada.

Cessação Administrativa na Falta de Solicitação

Se o aposentado por incapacidade permanente retornar voluntariamente à atividade sem seguir o procedimento correto, seu benefício será cessado administrativamente na data do retorno, com direito a ampla defesa e ao contraditório.

Recuperação da Capacidade de Trabalho - Art. 333

Quando a recuperação da capacidade de trabalho for verificada, aplica-se o disposto no art. 49 do RPS quanto ao período de mensalidade de recuperação.

Exceções à Recuperação da Capacidade: O disposto no caput não se aplica aos casos de devolução voluntária, conforme parágrafo único do art. 332.

Mensalidade de Recuperação: A mensalidade de recuperação é um período em que o segurado, apto ao retorno ao trabalho, recebe benefício do INSS por até 18 meses, com redução gradual do valor.

Cessação do Benefício após Recuperação Total: Se a recuperação total ocorrer no prazo de 5 anos, o benefício cessará imediatamente para o empregado segurado que tiver direito a retornar à função que desempenhava na empresa ao se aposentar, na forma da legislação trabalhista. Para os demais segurados, o benefício cessará após tantos meses quantos antes dos anos de duração do auxílio por incapacidade temporária e da aposentadoria por incapacidade permanente.

Retorno ao Trabalho Permitido: Durante o período de mensalidade de recuperação, o segurado pode retornar ao trabalho sem prejuízo do pagamento da aposentadoria.

Mensalidade de Recuperação como Tempo de Contribuição: A mensalidade de recuperação é considerada como tempo de contribuição, observado o inciso II do art. 55 da Lei nº 8.213, de 1991, inclusive o período com redução da renda prevista no caput.

Escolha de Benefício em Caso de Recuperação (Art. 334)

Caso o segurado solicite um novo benefício durante o período a que se refere o art. 333, ele pode optar por um dos benefícios disponíveis, assegurada a escolha pelo mais vantajoso.

Restabelecimento do Benefício Cessado: Se o novo benefício encerrar antes da cessação do benefício decorrente do art. 333, seu pagamento poderá ser restabelecido pelo período remanescente, respeitando as reduções correspondentes.



DINÂMICA DE GRUPO - PROMOVENDO A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

A dinâmica de grupo é uma ferramenta essencial na gestão de recursos humanos, que visa promover a interação, a cooperação e o desenvolvimento de equipes dentro das organizações. É uma prática amplamente utilizada para melhorar o desempenho e o relacionamento entre os colaboradores, resultando em benefícios tanto para a empresa quanto para seus funcionários. Neste artigo, exploraremos o que é a dinâmica de grupo, como ela funciona e por que é tão relevante nas empresas modernas.

O que é Dinâmica do Grupo?

A dinâmica de grupo é um conjunto de atividades e técnicas que busca estimular a participação ativa dos membros de uma equipe, com o objetivo de melhorar a comunicação, a colaboração e o entendimento mútuo. Ela pode assumir diversas formas, desde discussão em grupo até jogos e simulações, dependendo dos objetivos específicos e do contexto da organização.

Como Funciona a Dinâmica do Grupo?

A dinâmica de grupo envolve uma aplicação de atividades estruturadas, que podem variar de simples quebra-gelos a exercícios mais complexos, de acordo com as necessidades da equipe e da empresa. Alguns princípios básicos a serem considerados na aplicação da dinâmica de grupo incluem:

Objetivos Claros:

Definir claramente os objetivos da atividade para que os participantes saibam o que se espera alcançar.

Facilitador Qualificado:

Ter um facilitador experiente para orientar a atividade e garantir que todos participem de forma eficaz.

Participação Ativa:

Encorajar a participação ativa de todos os membros, evitando a passividade e o domínio de algumas pessoas.

Feedback Construtivo:

Promover a troca de feedback construtivo entre os participantes para o aprendizado mútuo.

Reflexão:

Incentivar a reflexão após a atividade, para que os participantes possam aplicar ou aprender em situações reais de trabalho.

Por que a dinâmica do grupo é importante?

A dinâmica de grupo desempenha um papel crucial na promoção da eficácia e no bem-estar das organizações por várias razões:

Fortaleça o Trabalho em Equipe:

As atividades de dinâmica de grupo incentivam a colaboração, a comunicação e a confiança entre os membros da equipe, o que leva a um trabalho em equipe mais eficaz.

Desenvolver Habilidades Interpessoais:

Ao participar de exercícios de dinâmica de grupo, os colaboradores melhoram suas habilidades de comunicação, empatia e resolução de conflitos.

Identificar e Resolver Problemas:

A dinâmica do grupo pode ajudar a identificar problemas ou lacunas no desempenho da equipe, permitindo que a empresa tome medidas corretivas.

Melhoria do Ambiente de Trabalho:

Um ambiente de trabalho positivo e colaborativo resulta em funcionários mais felizes, produtivos e comprometidos.

Estímulo ao Desenvolvimento Profissional:

Através da dinâmica do grupo, os funcionários podem desenvolver habilidades que são valiosas em suas carreiras e que contribuem para o crescimento da organização.

Dinâmica de Grupo na Prática

A dinâmica de grupo é uma ferramenta útil para promover a cooperação e o desenvolvimento de equipes em organizações. Neste artigo, apresentaremos um guia passo a passo para a aplicação da dinâmica de grupo na prática, com o objetivo de ajudar os gestores de recursos humanos a implementar essa estratégia de forma eficaz em suas empresas.

Passo 1: identificar Objetivos e Necessidades

Antes de iniciar qualquer atividade de dinâmica de grupo, é fundamental identificar claramente os objetivos e as necessidades da equipe. Perguntas a serem consideradas incluem:

- Que desafios a equipe enfrenta?
- Quais habilidades ou competências precisam ser desenvolvidas?
- Qual é o objetivo geral da dinâmica do grupo?

Passo 2: Escolher uma Atividade Adequada

Com base nos objetivos específicos, selecione a atividade de dinâmica do grupo observada. Existem muitas opções disponíveis, como quebra-gelos, simulações de problemas, jogos de colaboração, entre outros. -se de que a atividade escolhida certifique-se de verificar com os objetivos propostos.

Passo 3: Preparar os Materiais e o Espaço

Prepare todos os materiais necessários para a atividade, como instruções, folhas de anotações, crachás e qualquer equipamento específico. Certifique-se de que o espaço onde a atividade será realizada esteja adequado para acomodar todos os participantes de forma confortável.

Passo 4: Explicar as Regras e Objetivos

Antes de iniciar a atividade, explique claramente as regras e os objetivos dos participantes. Certifique-se de que todos compreendam o que é esperado deles e como a atividade contribuirá para os objetivos da equipe.

Passo 5: Realizar a atividade

Inicie uma atividade e observe a interação dos participantes. Esteja atento ao progresso em direção aos objetivos definidos e à dinâmica do grupo. Seja flexível para ajustar a atividade, se necessário, para garantir que ela atinja seus propósitos.

Passo 6: Facilitar a Discussão pós-Atividade

Após a conclusão da atividade, promova uma discussão entre os participantes. Incentive-os a compartilhar suas experiências, insights e aprendizados. Esta é uma oportunidade para refletir sobre como a dinâmica de grupo pode ser aplicada no ambiente de trabalho.

Passo 7: Aplicar os Aprendizados

Auxilia os participantes a aplicar os aprendizados da dinâmica de grupo em situações reais de trabalho. Isso pode incluir o desenvolvimento de planos de ação, a definição de metas específicas ou a implementação de mudanças nos processos de trabalho.

Passo 8: Avaliar os Resultados

Após um período de tempo adequado, aproveite os resultados da dinâmica de grupo. Verifique se os objetivos propostos foram realizados e se houve melhorias na cooperação e no desempenho da equipe. Use feedbacks e análises relevantes para medir o impacto.

Exemplo: Dinâmica da ilha deserta

Objetivos: Avaliar a capacidade de tomada de decisão, liderança e resolução de conflitos.

Material: Folha de papel e caneta para cada participante.

Instruções:

- Divida os participantes em grupos de 5 a 7 pessoas.
- Distribua uma folha de papel e uma caneta para cada participante.
- Solicite aos participantes que respondam às seguintes perguntas:
- Supondo que você esteja perdido em uma ilha deserta, quem entre os presentes você gostaria que estivesse com você?
- Por que você escolheu essa pessoa?
- Dê um tempo de 10 minutos para que os participantes respondam às perguntas.
- Solicite aos participantes que compartilhem suas respostas com o grupo.

Avaliação:

O profissional de RH pode observar como os participantes interagem uns com os outros, como eles tomam decisões e como eles resolvem conflitos.

Exemplos de critérios de avaliação:

Capacidade de tomar decisões: os participantes que são capazes de justificar suas escolhas de forma clara e coerente são considerados bons tomadores de decisão.

Capacidade de liderança: os participantes que são capazes de influenciar os outros e liderar o grupo na tomada de decisão são considerados bons líderes.

Capacidade de resolução de conflitos: os participantes que são capazes de resolver conflitos de forma construtiva são considerados bons solucionadores de conflitos.

Como conduzir o grupo?

Apresentação:

Olá, pessoal.

Hoje, vamos realizar uma dinâmica de grupo que vai avaliar a capacidade de tomada de decisão, liderança e resolução de conflitos.

A dinâmica se chama "A ilha deserta".

Imaginem que vocês estão perdidos em uma ilha deserta. Vocês só têm os recursos que estão com vocês agora.

O objetivo da dinâmica é que vocês escolham duas pessoas para serem salvas com vocês.

Para isso, vocês devem responder às seguintes perguntas:

Quem entre os presentes você gostaria que estivesse com você?

Por que você escolheu essa pessoa?

Vocês terão 10 minutos para responder às perguntas.

Depois, vocês vão compartilhar suas respostas com o grupo.

Durante a dinâmica, estarei atento ao comportamento de vocês. Vou observar como vocês interagem uns com os outros, como vocês tomam decisões e como vocês resolvem conflitos.

A dinâmica vai começar agora.

É importante que vocês se conheçam minimamente para que a dinâmica seja eficaz.

Boa sorte!

Após a dinâmica:

Obrigado, pessoal.

Agora, vamos discutir suas respostas.

Vou começar com o grupo 1.

Observações:

É importante que o profissional de RH seja claro e objetivo ao explicar as instruções da dinâmica. Os participantes devem entender o objetivo da dinâmica e o que é esperado deles.

O profissional de RH também deve ser paciente e atencioso ao responder às perguntas dos participantes.

Após a dinâmica, o profissional de RH deve discutir as respostas dos participantes. Isso ajudará a esclarecer quaisquer dúvidas e a identificar os candidatos que se destacaram.



EXPATRIADOS NO BRASIL DESAFIOS E CONSIDERAÇÕES NO GERENCIAMENTO

A globalização e a abertura dos países para as empresas transnacionais geraram diversos questionamentos relacionados à circulação de trabalhadores estrangeiros em territórios diversos ao seu país de origem. Nos últimos anos, intensificou-se a abertura do mercado brasileiro para investimentos estrangeiros. Em consequência, aumentou o fluxo de expatriados para as empresas multinacionais presentes no país. Neste contexto, o gerenciamento de pessoas no Brasil envolve aspectos próprios que devem ser dimensionados antes que a empresa estrangeira envie seus profissionais. Temas ligados à imigração, legislação trabalhista, Imposto de Renda e previdência social devem ser detalhados e previamente considerados.

Vistos e Autorizações de Trabalho

Antes de mais nada, é preciso estar atento aos diversos tipos de vistos existentes e à necessidade de autorização prévia para atuação profissional, procurando-se evitar que o tempo despendido e a burocracia inviabilizem ou venham a causar prejuízos ao negócio da empresa. Existem diferentes categorias de vistos definidas pela legislação, cuja aplicabilidade depende do motivo e da situação específica da viagem para o Brasil, sendo que para efeito de concessão de vistos permanentes e/ou temporários a estrangeiros que desejam permanecer em nosso país a trabalho é necessário à autorização específica do Ministério do Trabalho.

Exemplo: Uma empresa estrangeira deseja enviar um executivo para o Brasil. Antes disso, você deve obter um visto de trabalho e autorização do Ministério do Trabalho para garantir a legalidade da contratação.

Contrato de Trabalho e Limitações

Normalmente, é necessário um contrato de trabalho com uma empresa brasileira que deva exigir junto previamente, junto ao Ministério do Trabalho, uma permissão para o expatriado. Estrangeiros com visto de turista ou em trânsito não podem exercer atividade remunerada no Brasil, o que pode resultar em deliberações para a empresa e para o estrangeiro.

Exemplo: Um estrangeiro com visto de turista não pode trabalhar em uma empresa brasileira. É crucial que uma empresa estrangeira e o expatriado tenham conhecimento disso para evitar problemas legais.

Aspectos Trabalhistas e Proporcionalidade

A legislação brasileira impõe alguns custos relativos aos direitos trabalhistas assegurados a todos e que devem ser avaliados em face do pacote de salários oferecidos pela empresa ao expatriado. Além disso, existem restrições legais para a contratação de mão de obra estrangeira, como a proporção de trabalhadores brasileiros para estrangeiros.

Exemplo: Se uma empresa estrangeira contratada um expatriado no Brasil, deve garantir que ele receba salário compatível com trabalhadores locais e respeite a proporção de empregados brasileiros e estrangeiros.

Imposto de Renda e “Plano de Equalização Tributária”

A situação fiscal do indivíduo em relação ao imposto de renda deve ser avaliada, levando em conta o sistema de tributação em bases mundiais adotadas no Brasil. As empresas frequentemente utilizam o “plano de equalização tributária” para garantir que o expatriado não pague mais impostos do que pagaria em seu país de origem.

Exemplo: Um expatriado deve estar ciente das implicações fiscais da transferência para o Brasil e como o “plano de equalização tributária” pode ajudar a equilibrar os impostos.

Previdência Social e “Folha de Pagamento Dividida”

Os custos relacionados à previdência social devem ser considerados na formação do pacote de remuneração do expatriado. Além disso, a opção de divisão do pagamento entre o Brasil e o exterior, conhecida como “folha de pagamento dividida”, deve ser cuidadosamente avaliada em relação ao visto de trabalho, custos previdenciários e imposto de renda do indivíduo.

Exemplo: Um expatriado pode optar por manter sua previdência social no país de origem ou adesão ao sistema brasileiro, dependendo dos acordos previdenciários internacionais.

Remuneração e Aspectos Tributários

O pagamento de salários do expatriado deve considerar subsídios e benefícios para compensar diferenças no custo de vida, como comissões e bônus. Os aspectos tributários devem ser considerados para planejar uma redução da obrigação fiscal do expatriado e dos custos totais da expatriação.

Exemplo: Um expatriado pode receber bônus referentes a anos anteriores, o que pode ter implicações fiscais no Brasil.

Em conclusão, o gerenciamento de expatriados no Brasil é um processo complexo que envolve vários aspectos legais, fiscais e trabalhistas. As empresas transnacionais devem se informar detalhadamente sobre a legislação e as implicações de envio profissional ao Brasil, garantindo que seus negócios ocorram de forma suave e em conformidade com as leis locais. Este planejamento ajudará a evitar problemas legais e financeiros no futuro, permitindo que os profissionais se concentrem no desenvolvimento dos negócios.



SIMPLES NACIONAL - PRORROGAÇÃO DE PRAZO MUNICÍPIOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA (SC)

A Portaria nº 102, de 07/11/23, DOU de 08/11/23, do Comitê Gestor do Simples Nacional, dispôs sobre prorrogação de prazo no Simples Nacional para contribuintes com sede nos Municípios do Estado de Santa Catarina (SC). Na íntegra:

O Secretário-Executivo do Comitê Gestor do Simples Nacional, no uso da atribuição que lhe confere o inciso VIII do art. 17 do Regimento Interno do Comitê Gestor do Simples Nacional, aprovado pela Resolução CGSN nº 163, de 21 de janeiro de 2022, e tendo em vista o disposto no § 3º do art. 1º da Resolução CGSN nº 97, de 1º de fevereiro de 2012, no Decreto Estadual do Estado de Santa Catarina nº 333, de 31 de outubro de 2023, e no e no E-mail de Solicitação de Prorrogação de Vencimentos do Simples Nacional em Virtude de Situação de Calamidade Pública, de 6 de novembro de 2023, resolve:

Art. 1º - Ficam prorrogadas as datas de vencimento dos tributos apurados no Simples Nacional, devidos pelos sujeitos passivos com sede nos Municípios da lista anexa, localizados no estado de Santa Catarina (SC), em relação aos seguintes períodos de apuração (PA):

I - PA outubro de 2023, com vencimento original em 20 de novembro de 2023, terá sua data de vencimento prorrogada para 31 de maio de 2024;

II - PA novembro de 2023, com vencimento original em 20 de dezembro de 2023, terá sua data de vencimento prorrogada para 28 de junho de 2024;

III - PA dezembro de 2023, com vencimento original em 22 de janeiro de 2024, terá sua data de vencimento prorrogada para 31 de julho de 2024.

Parágrafo único - A prorrogação de prazo a que se refere esta Portaria não implica direito à restituição de quantias eventualmente já recolhidas.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

OLIELSON LOBATO JÚNIOR

ANEXO ÚNICO

Laurentino
Rio do Oeste
Rio do Sul
Taió



NR 20 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS - EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL AO BENZENO - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 3.643, de 09/11/23, DOU de 10/11/23, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou o art. 4º da Portaria nº 427, de 07/10/21, DOU de 08/10/21, que aprovou o Anexo IV (Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos) da Norma Regulamentadora nº 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 46, caput, inciso VI, da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, e no art. 1º, caput, inciso VI, Anexo I, do Decreto nº 11.359, de 1º de janeiro de 2023, bem como o que consta do Processo nº 19966.104886/2022-01, resolve:

Art. 1º - A Portaria MTP nº 427, de 7 de outubro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º - (...)

(...)

Parágrafo único - As bombas fabricadas a partir de 1º de janeiro de 2023 e instaladas em Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos já existentes ou em novos Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos devem possuir sistema de recuperação de vapores." (NR)

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

LUIZ MARINHO