

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 091

14/11/2023

Sumário:

- CIPA - GENERALIDADES (NR 5) - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
- TRABALHO DOMÉSTICO - FISCALIZAÇÃO - GENERALIDADES
- DEFICIENTES FÍSICOS E REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL - CONTRATAÇÃO PELA EMPRESA - GENERALIDADES
- PERÍCIA MÉDICA FEDERAL - ANÁLISE DE REQUERIMENTOS - CONDIÇÕES ESPECIAIS PREJUDICIAIS À SAÚDE
- COMÉRCIO - AUTORIZAÇÃO PERMANENTE PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - ALTERAÇÃO



CIPA - GENERALIDADES (NR 5) COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A Portaria nº 422, de 07/10/21, DOU de 08/10/21, do Ministério do Trabalho e Previdência, aprovou a nova redação da Norma Regulamentadora nº 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, vigente desde 03/01/22. Abaixo, segue-se o resumo da referida normativa.

Objetivo

A NR-05 tem como objetivo principal a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, buscando garantir a compatibilidade permanente entre o trabalho e a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Ela estabelece parâmetros e requisitos para a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).

5.2 - Campo de Aplicação

A norma aplica-se a todas as organizações e órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como aos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, ela se estende a outras relações jurídicas de trabalho, conforme previsto em lei.

5.3 - Atribuições da CIPA

A CIPA tem diversas atribuições que contribuem para a promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo:

- Acompanhar a identificação de perigos e avaliação de riscos, assim como a implementação de medidas de prevenção pela organização.
- Registrar a percepção dos riscos pelos trabalhadores, por meio do mapa de risco ou outras técnicas, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), quando existente.
- Verificar as condições de trabalho para identificar situações de risco.
- Elaborar e acompanhar planos de trabalho preventivos.
- Participar do desenvolvimento e implementação de programas de segurança e saúde no trabalho.
- Acompanhar a análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e propor medidas corretivas.
- Requisitar informações à organização sobre segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT).
- Propor a análise das condições de trabalho em casos de risco grave e iminente.
- Promover a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) em conjunto com o SESMT, quando existente.
- Incluir temas relacionados à prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho em suas atividades.

Atribuições da Organização

A organização deve proporcionar os meios necessários para que a CIPA desempenhe suas atribuições, garantindo o tempo adequado para a realização das tarefas. Além disso, deve permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIPA e fornecer as informações necessárias quando requisitadas.

Participação dos Trabalhadores

Cabe aos trabalhadores indicar situações de risco e apresentar sugestões para melhorias das condições de trabalho à CIPA, ao SESMT e à organização.

Papéis do Presidente e Vice-Presidente da CIPA

O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA têm responsabilidades específicas, incluindo a convocação de reuniões, coordenação das atividades da CIPA e divulgação das decisões aos trabalhadores.

Constituição e Estruturação

A CIPA será constituída por representantes da organização e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto na NR-05. Em organizações com regime sazonal, o dimensionamento levará em consideração a média do número de trabalhadores do ano anterior. Os representantes da organização são designados por esta, enquanto os representantes dos empregados são eleitos por estes.

O mandato dos membros eleitos da CIPA tem duração de um ano, com possibilidade de reeleição. Os membros são empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

Procedimentos Eleitorais

A organização deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA. Além disso, deve encaminhar a documentação referente ao processo eleitoral ao sindicato dos trabalhadores, quando solicitado. A CIPA não pode ter seu número de representantes reduzido ou ser desativada antes do término do mandato, exceto em caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

Proteção dos Membros da CIPA

É vedada à organização a alteração das atividades do membro eleito da CIPA que prejudique o exercício de suas atribuições, assim como a transferência para outro estabelecimento sem sua anuência. Além disso, é proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA durante seu mandato, exceto no caso de término de contrato por prazo determinado.

Representante em Caso de Falta de SESMT

Quando o estabelecimento não for atendido por SESMT, a organização nomeará um representante entre seus empregados para auxiliar nas ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho. Microempreendedores individuais (MEI) estão dispensados dessa nomeação.

Formalização da Atuação do Representante da Organização

A nomeação do representante da organização e sua atuação devem ser formalizadas anualmente pela organização. A nomeação não impede o ingresso do empregado na CIPA, seja como representante do empregador ou dos empregados.

Processo eleitoral

Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de sessenta dias antes do término do mandato em curso.

A organização deve comunicar, com antecedência, podendo ser por meio eletrônico, com confirmação de entrega, o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante.

O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros a comissão eleitoral, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a comissão eleitoral será constituída pela organização.

O processo eleitoral deve observar as seguintes condições:

- publicação e divulgação de edital de convocação da eleição e abertura de prazos para inscrição de candidatos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;
- inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias corridos;
- liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante em meio físico ou eletrônico;
- garantia de emprego até a eleição para todos os empregados inscritos;
- publicação e divulgação da relação dos empregados inscritos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;
- realização da eleição no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados do estabelecimento;
- voto secreto;
- apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante da organização e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral, facultado o acompanhamento dos candidatos; e
- organização da eleição por meio de processo que garanta tanto a segurança do sistema como a confidencialidade e a precisão do registro dos votos.

Na hipótese de haver participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados no dia anterior, a qual será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos empregados.

Constatada a participação inferior a um terço dos empregados no segundo dia de votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados nos dias anteriores, a qual será considerada válida com a participação de qualquer número de empregados.

A prorrogação deve ser comunicada ao sindicato da categoria profissional preponderante.

As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada de inspeção do trabalho, até trinta dias após a data da divulgação do resultado da eleição da CIPA.

Compete à autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder à anulação, quando for o caso.

Em caso de anulação somente da votação, a organização convocará nova votação, no prazo de dez dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

Nos demais casos, a decisão da autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho determinará os atos atingidos, as providências e os prazos a serem adotados, atendidos os prazos previstos nesta NR.

Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.

Assumirão a condição de membros titulares e suplentes os candidatos mais votados.

Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

5.5.8 - Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

Funcionamento

A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

A critério da CIPA, nas Microempresas - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP, graus de risco 1 e 2, as reuniões poderão ser bimestrais.

As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas na organização, preferencialmente, de forma presencial, podendo a participação ocorrer de forma remota.

A data e horário das reuniões serão acordadas entre os seus membros, observando os turnos e as jornadas de trabalho.

As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes.

As atas das reuniões devem ser disponibilizadas a todos os integrantes da CIPA, podendo ser por meio eletrônico.

As deliberações e encaminhamentos das reuniões da CIPA devem ser disponibilizadas a todos os empregados, em quadro de aviso ou por meio eletrônico.

As reuniões extraordinárias devem ser realizadas quando:

- ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal; ou
- houver solicitação de uma das representações.

Para cada reunião ordinária ou extraordinária, os membros da CIPA designarão o secretário responsável por redigir a ata.

O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

Caso não existam mais suplentes, durante os primeiros seis meses do mandato, a organização deve realizar eleição extraordinária para suprir a vacância, que somente será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos trabalhadores.

Os prazos da eleição extraordinária serão reduzidos à metade dos prazos previstos no processo eleitoral definidos nesta NR.

As demais exigências estabelecidas para o processo eleitoral devem ser atendidas.

No caso de afastamento definitivo do presidente, a organização indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.

O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contado a partir da data da posse.

As decisões da CIPA serão, preferencialmente, por consenso.

Não havendo consenso, a CIPA deve regular o procedimento de votação e o pedido de reconsideração da decisão.

Treinamento

A organização deve promover treinamento para o representante nomeado previsto no item 5.4.13 - desta NR e para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

O treinamento de CIPA, em primeiro mandato, será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

O treinamento deve contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

- estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como, dos riscos originados do processo produtivo;
- noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, decorrentes das condições de trabalho e da exposição aos riscos existentes no estabelecimento e suas medidas de prevenção;
- metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de prevenção dos riscos;
- noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho; e
- organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.
- prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

O treinamento realizado há menos de dois anos, contados da conclusão do curso, pode ser aproveitado na mesma organização, observado o estabelecido na NR-1.

O treinamento deve ter carga horária mínima de:

- oito horas para estabelecimentos de grau de risco 1;
- doze horas para estabelecimentos de grau de risco 2;
- dezesseis horas para estabelecimentos de grau de risco 3; e
- vinte horas para estabelecimentos de grau de risco 4.

A carga horária do treinamento deve ser distribuída em, no máximo, oito horas diárias.

Para a modalidade presencial deve ser observada a seguinte carga horária mínima do treinamento:

- quatro horas para estabelecimentos de grau de risco 2; e
- oito horas para estabelecimentos de grau de risco 3 e 4.

A carga horária do treinamento dos estabelecimentos de grau de risco 1 e do representante nomeado da organização pode ser realizada integralmente na modalidade de ensino à distância ou semipresencial, nos termos da NR-1.

O treinamento realizado integralmente na modalidade de ensino à distância deve contemplar os riscos específicos do estabelecimento, nos termos do subitem 5.7.2.

O integrante do SESMT fica dispensado do treinamento da CIPA.

CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços

A organização de prestação de serviços deve constituir CIPA centralizada, quando o número total de seus empregados na unidade da Federação se enquadrar no disposto no Quadro I desta NR.

Quando a organização contratada para prestação de serviços a terceiros exercer suas atividades em estabelecimento de contratante enquadrado em grau de riscos 3 ou 4 e o número total de seus empregados no estabelecimento da contratante se enquadrar no disposto no Quadro I desta NR, deve constituir CIPA própria neste estabelecimento, considerando o grau de risco da contratante.

A organização contratada está dispensada da constituição da CIPA própria, no caso de prestação de serviços a terceiros com até cento e oitenta dias de duração.

O número total de empregados da organização contratada para prestação de serviços, para efeito de dimensionamento da CIPA centralizada, deve desconsiderar os empregados alcançados por CIPA própria.

A organização contratada para prestação de serviços, quando desobrigada de constituir CIPA própria, deve nomear um representante da organização para cumprir os objetivos desta NR, se possuir cinco ou mais empregados no estabelecimento da contratante.

A nomeação de representante da organização em estabelecimento onde há empregado membro de CIPA centralizada é dispensada.

O estabelecido no subitem 5.8.2 - não exclui o disposto no subitem 5.4.13 - quanto ao estabelecimento sede da organização contratada para a prestação de serviços.

A nomeação do representante da organização contratada para a prestação de serviços deve ser feita entre os empregados que exercem suas atividades no estabelecimento.

A organização contratada para a prestação de serviços deve garantir que a CIPA centralizada mantenha interação entre os estabelecimentos nos quais possua empregados.

A organização deve garantir a participação dos representantes nomeados na CIPA nas reuniões da CIPA centralizada.

A organização deve dar condições aos integrantes da CIPA centralizada de atuarem nos estabelecimentos que não possuem representante nomeado, atendido o disposto no subitem 5.6.2.

O representante nomeado das organizações contratadas para a prestação de serviço deve participar de treinamento de acordo com o grau de risco da contratante.

A CIPA da prestadora de serviços a terceiros, constituída nos termos do subitem 5.8.1.1, será considerada encerrada, para todos os efeitos, quando encerradas as suas atividades no estabelecimento.

A organização contratante deve exigir da organização prestadora de serviços a nomeação do representante da organização, na forma prevista no subitem 5.8.2.

A contratante deve convidar a contratada para participar da reunião da CIPA da contratante, com a finalidade de integrar as ações de prevenção, sempre que as organizações atuarem em um mesmo estabelecimento.

A contratada deve indicar um representante da CIPA ou o representante nomeado da organização para participar da reunião da CIPA da contratante.

Disposições finais

A contratante adotará medidas para que as contratadas, sua CIPA, os representantes nomeados das organizações e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de prevenção, em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos, previsto na NR 1.

Toda a documentação referente à CIPA deve ser mantida no estabelecimento, à disposição da inspeção do trabalho, pelo prazo mínimo de cinco anos.

Na hipótese de haver alteração do grau de risco do estabelecimento, o redimensionamento da CIPA deve ser efetivado na próxima eleição.

Quadro I - Dimensionamento da CIPA

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO

GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2500 acrescentar
1	Efetivos					1	1	1	1	2	4	5	6	8	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos				1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2

*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-4 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT.



TRABALHO DOMÉSTICO - FISCALIZAÇÃO GENERALIDADES

A Instrução Normativa nº 2, de 08/11/21, DOU de 12/11/21, do Ministério do Trabalho e Previdência, em seus arts. 102 a 107, dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações da fiscalização das normas de proteção ao trabalho doméstico. Abaixo, segue-se o resumo da respectiva normativa.

Observação das Normas de Proteção ao Trabalho Doméstico (Art. 102)

A Instrução Normativa estabelece que o Auditor-Fiscal do Trabalho deve seguir as diretrizes deste Capítulo ao fiscalizar o trabalho doméstico.

Natureza Orientadora da Fiscalização

A fiscalização deve ser primordialmente orientada, visando as classificações de dupla visita para a lavratura de auto de infração. As exceções incluem casos de infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Verificação do Cumprimento das Normas (Art. 103)

Estabelece que a verificação do cumprimento das normas de proteção ao trabalho doméstico será realizada por um Auditor-Fiscal do Trabalho, preferencialmente através de procedimento de fiscalização indireta.

Fiscalização Indireta (Art. 104)

A fiscalização indireta pode ocorrer nas modalidades presencial ou eletrônica e é iniciada mediante a emissão de notificação.

Representação do Empregador

Quando se trata da modalidade presencial e o empregador não pode comparecer, ele pode ser representado, sem necessidade de carta de preposição, por um membro da família maior de dezoito anos, capaz e que resida no local onde ocorra a prestação de serviços.

Ausência do Empregador na Notificação (Art. 105)

Caso o empregador notificado para apresentação de documentos ou cumprimento de obrigações não compareça no dia e hora determinados ou deixe de atender à notificação eletrônica, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve lavrar um auto de infração de acordo com o § 3º ou § 4º do art. 630 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), anexando a notificação original e o documento de comprovação do recebimento da notificação.

Fiscalização do Local de Trabalho (Art. 106)

Quando houver necessidade de fiscalização no local de trabalho, o Auditor-Fiscal do Trabalho, após apresentar sua Carteira de Identidade Fiscal, precisa obter consentimento expresso e escrito do empregador para ingressar na residência onde ocorra a prestação de serviços por empregado doméstico.

Equiparação do Consentimento

Qualquer pessoa capaz, pertencente à família para a qual o empregado doméstico preste serviços e que seja responsável pela residência, pode dar o consentimento quando o empregador não estiver presente.

Acompanhamento durante a Inspeção

Durante a inspeção mencionada no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho será acompanhado pelo empregador ou por alguém de sua família designado por ele.

Vínculo de Emprego Doméstico Declarado Judicialmente (Art. 107)

Estipula que o vínculo de emprego doméstico declarado em decisão judicial transitada em julgado, comunicado oficialmente por órgão da Justiça do Trabalho, serve como prova documental a ser auditada no procedimento de fiscalização descrito neste Capítulo. Esse vínculo também servirá como elemento de convicção para a eventual lavratura dos correspondentes autos de infração.



DEFICIENTES FÍSICOS E REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL CONTRATAÇÃO PELA EMPRESA - GENERALIDADES

A Portaria nº 4.677, de 29/07/98, DOU de 30/07/98, do Ministério da Previdência e Assistência Social, estabeleceu diretrizes importantes relacionadas à contratação de deficientes físicos e reabilitados pela Previdência Social por parte das empresas. De acordo com esta regulamentação, todas as empresas que contam com 100 ou mais empregados têm a obrigação de reservar uma porcentagem específica de suas cargas para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas. Este artigo abordará de forma detalhada os principais aspectos dessa portaria, incluindo as proporções de contratação, as definições de beneficiários, as deliberações em caso de não conformidade e o sistema de fiscalização previsto pelo INSS para garantir o cumprimento dessas determinações. Abaixo, segue-se o resumo da referida normativa.

Obrigação de contratação de deficientes físicos e reabilitados pela Previdência Social (Art. 1º)

De acordo com a Portaria nº 4.677, de 29/07/98, DOU de 30/07/98, emitida pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, estabelece-se a seguinte obrigatoriedade para todas as empresas que possuem 100 ou mais empregados:

- Empresas com até 200 funcionários deverão preencher 2% de suas cargas com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.
- Empresas com 201 a 500 funcionários devem preencher 3% de suas cargas com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.
- Empresas com 501 a 1.000 funcionários devem preencher 4% de suas cargas com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.
- Empresas com mais de 1.000 funcionários devem preencher 5% de suas cargas com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

Consideram-se beneficiários reabilitados todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) que tenham passado por processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS.

Consideram-se pessoas portadoras de deficiência habilitadas que não estejam vinculadas ao RGPS e tenham sido submetidas a processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidades reconhecidas legalmente para esse fim.

A dispensa de empregados enquadrados nas condições cláusulas neste artigo, em contratos com duração superior a 90 dias e de forma imotivada em contratos por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de uma substituição em condições semelhantes.

Infrações e deliberações (Art. 2º)

O não cumprimento do disposto no caput do art. 1º ou de seu § 3º configura infração à Lei nº 8.213, de 1991, em seu art. 93 e § 1º. Os infratores estão sujeitos à multa prevista no art. 133 da mesma lei, que será aplicada pela fiscalização do INSS, com base nos arts. 110 a 113 do Regulamento da Organização e do Custeio da Segurança Social (ROCSS).

Fiscalização e acompanhamento (Art. 3º)

O INSS, estabelecerá um sistema de fiscalização, avaliação e controle das empresas, com o objetivo de garantir o cumprimento fiel do que está disposto nesta Portaria. Esse sistema também gerará estatísticas relacionadas ao total de empregados e vagas preenchidas, que serão acompanhadas pelas unidades de reabilitação profissional, bem como disponibilizadas, quando solicitadas, a sindicatos e entidades representativas de categorias.



PERÍCIA MÉDICA FEDERAL - ANÁLISE DE REQUERIMENTOS CONDIÇÕES ESPECIAIS PREJUDICIAIS À SAÚDE

A Portaria nº 630, de 08/11/23, DOU de 13/11/23, do Ministério da Previdência Social, disciplinou procedimentos para análise de requerimentos que contenham períodos que requeiram enquadramento de atividade exercida em condições especiais prejudiciais à saúde ou à integridade física. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023, e tendo em vista o que consta nos Processos Administrativos nº 35014.200695/2023-58 e 14022.102729/2023-71, resolve:

Art. 1º - Disciplinar procedimentos para análise de requerimentos que contenham períodos que requeiram enquadramento de atividade exercida em condições especiais prejudiciais à saúde ou à integridade física, de que tratam os §§1º e 1º-A do art. 64, e §§ 2º ao 5º e § 12º do art. 68, ambos, do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

Art. 2º - Poderão ser dispensados do encaminhamento à análise da Perícia Médica Federal os requerimentos que contenham períodos que requeiram enquadramento de atividade exercida em condições especiais prejudiciais à saúde ou à integridade física, observado o disposto no art. 5º.

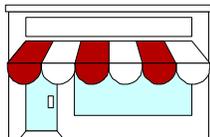
Art. 3º - Será realizada análise administrativa dos requerimentos de benefício, recurso e revisão para efeito de caracterização de atividade exercida em condições especiais.

Art. 4º - As análises de atividade especial realizadas em requerimentos anteriores serão válidas para todos os fins, respeitadas as orientações vigentes à época.

Art. 5º - Ato complementar do Instituto Nacional do Seguro Social estabelecerá os procedimentos operacionais para a análise de que trata esta Portaria bem como as situações em que será dispensado o encaminhamento à análise da Perícia Médica Federal.

Art. 6º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI



COMÉRCIO - AUTORIZAÇÃO PERMANENTE PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 3.665, de 13/11/23, DOU de 14/11/23, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Portaria nº 671, de 08/11/21, DOU de 11/11/21, que regulamentou disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

A referida normativa, retirou da lista da autorização permanente para o trabalho aos domingos e feriados, as seguintes atividades do comércio: varejistas de peixe; varejistas de carnes frescas e caça; varejistas de frutas e verduras; varejistas de aves e ovos; varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário); comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais; comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias; comércio em hotéis; comércio em geral; atacadistas e distribuidores de produtos industrializados; revendedores de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares; e comércio varejista em geral.

No subitem 14 foi mantido apenas “feiras-livres”, que previa:

“feiras-livres e mercados, comércio varejista de supermercados e de hipermercados, cuja atividade preponderante seja a venda de alimentos, inclusive os transportes a eles inerentes;”

Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, no art. 10, parágrafo único, da Lei 605, de 5 de janeiro de 1949 e no art. 154, § 4º, do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, e considerando o disposto no art. 6-A, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que estabelece que "é permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição", resolve:

Art. 1º - Revogar os subitens 1, 2, 4, 5, 6, 17, 18, 19, 23, 25, 27 e 28, do item II - Comércio, do Anexo IV, da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

Art. 2º - O subitem 14, do item II - Comércio, do Anexo IV, da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

"14) feiras-livres;"

Art. 3º - Esta Portaria entre em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO