

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
6ª REGIÃO**

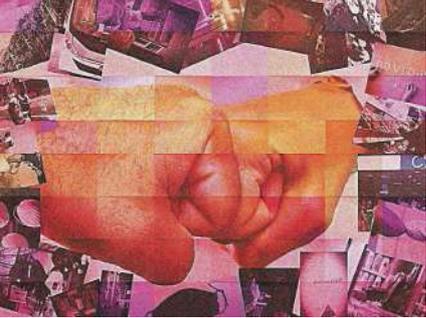
**PROGRAMA TRABALHO SEGURO
GRUPO INTERINSTITUCIONAL TRABALHO
SEGURO DA SEXTA REGIÃO
GETRIN 6**

**VII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO
TRABALHO SEGURO**

**TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO
ECONÔMICO DA AGENDA 2030: saúde do
trabalhador em tempos de pandemia**

Dias 25, 26 e 27 de novembro de 2020





TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO

DESEMBARGADOR PRESIDENTE

DIONE NUNES FURTADO DA SILVA

DESEMBARGADORA VICE-PRESIDENTE

MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO

DESEMBARGADORA CORREGEDORA

**PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO CONSELHO SUPERIOR DA
JUSTIÇA DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO**

MINISTRA DELAÍDE ALVES MIRANDA

COORDENADORA NACIONAL

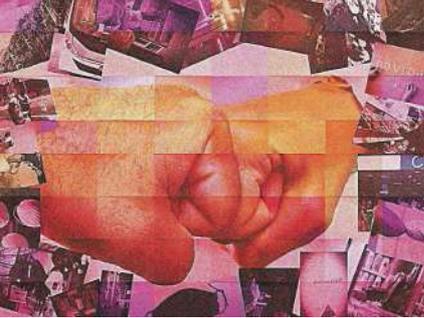
**PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 6ª REGIÃO**

FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS

DESEMBARGADOR GESTOR REGIONAL

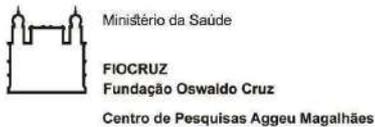
ANA MARIA APARECIDA DE FREITAS

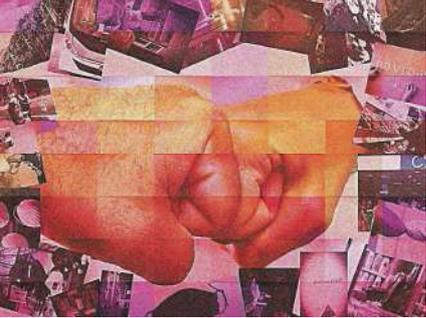
JUÍZA GESTORA REGIONAL



GRUPO INTERINSTITUCIONAL TRABALHO SEGURO DA SEXTA REGIÃO GETRIN 6

INSTITUIÇÕES PARCEIRAS:





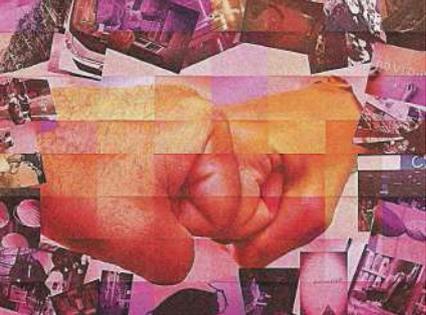
APOIO:



A **GADELHARIA INDÚSTRIA CRIATIVA** surgiu no início de 2020, da necessidade de seu CEO, Grinaldo Gadelha Júnior, após a conclusão do Mestrado em Indústrias Criativas, de reunir em uma só plataforma projetos diversos que tinham como pano de fundo a criatividade, inovação e a gestão em propriedade intelectual. A GADELHARIA atua então em vários níveis da propriedade intelectual tais como captação e gestão de imagens aéreas, aquáticas e terrestres, criação de identidades visuais para projetos e obras, criação de vídeos e trilhas sonoras, confecção de obras fine-art, além da idealização/execução de projetos na área da educação, social e propriedade intelectual.



A **EVOLUTA SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL** vem construindo, desde 2003, uma trajetória de solidez e inovação na prestação de serviços em segurança e saúde no trabalho. Com portfólio atual contemplando uma ampla diversidade de serviços nessas áreas de atuação, tem colaborado, de forma integrada, para a melhoria das condições de trabalho dos colaboradores de seus clientes e para o cumprimento das exigências legais dos Ministérios da Economia, da Previdência e Assistência Social e do Meio Ambiente por parte de seus contratantes. Com uma filosofia de trabalho que prima pela qualidade e conformidade legal, a Evoluta destaca sua Missão, Visão e Valores como os fatores que norteiam suas ações: **Missão:** Agregar valor à Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional de seus clientes, prosperando como empresa e colaborando para a qualidade de vida no trabalho. **Visão:** Ser referência em excelência entre as empresas de Segurança e Saúde Ocupacional no mercado regional, gerando valores para seus clientes, acionistas e colaboradores. **Valores:** Integridade, Pró-atividade, Competência, Conformidade, Comprometimento, Inovação e Efetividade.



VII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO

TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO DA AGENDA 2030: saúde do trabalhador em tempos de pandemia

Dias 25, 26 e 27 de novembro de 2020

DIA 25 DE NOVEMBRO

Abertura

Mediadora:

ANA MARIA APARECIDA DE FREITAS
(Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro)

Conferência

**SAÚDE DO TRABALHADOR, PANDEMIA DA COVID-19 E AGENDA 2030:
DESAFIOS PARA O SÉCULO XXI**

GUILHERME FRANCO NETTO

(Vice-presidente de Ambiente, Atenção e Promoção da Fundação Oswaldo Cruz e Coordenador do Grupo Temático Saúde e Ambiente da ABRASCO)

1º EIXO TEMÁTICO:

TRABALHO DECENTE NA AGENDA 2030: a sustentabilidade do agronegócio e da agroecologia

Painelistas:

**TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO: PROTOCOLOS E
GESTÕES EM BUSCA DA ENERGIA LIMPA E MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL**

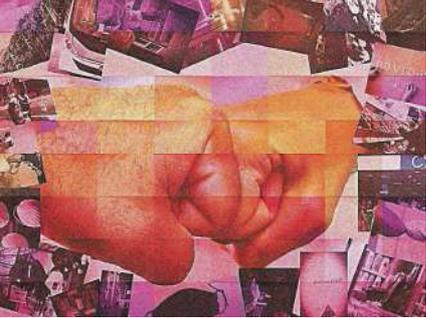
RENATO AUGUSTO PONTES CUNHA

(Presidente do Sindicato da Indústria do Açúcar e do Alcool no Estado de Pernambuco)

AGRICULTURA FAMILIAR, AGROECOLOGIA E DESENVOLVIMENTO

JORGE LUIZ SCHIRMER DE MATTOS

(Professor da Universidade Federal Rural de Pernambuco)



DIA 26 DE NOVEMBRO

2º EIXO TEMÁTICO:

ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES JURÍDICAS: para onde vamos?

Mediadora: LAURA PEDROSA CALDAS

Painelistas:

ASSÉDIO MORAL E O PODER JUDICIÁRIO: DIÁLOGOS E CONFLITOS

LAURA PEDROSA CALDAS

(Doutora em Psicologia Clínica nas Instituições, Psicóloga/CHESF, Perita Judicial TRT6)

ASSÉDIO MORAL NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA: ENTRE FATOS E NORMAS

PATRÍCIA MAEDA

(Juíza do Trabalho – TRT15, Doutora e Mestre em Direito do Trabalho - USP)

O SÉCULO XXI E O ASSÉDIO ORGANIZACIONAL: COMO PREVENIR ESSE MAL

MELÍCIA CARVALHO MESEL

(Procuradora do Trabalho e Titular Regional da Coordenadoria do MPT de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho)

VIOLÊNCIA SEXISTA: DENTRO E FORA DO TRABALHO!

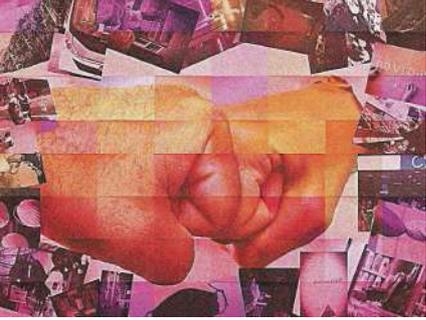
MAYVONNE MORAIS

(Psicóloga e Consultora Organizacional na área de Gente e Gestão, Orientadora de Carreira, Professora e Escritora)

O ASSÉDIO E O SISTEMA DE JUSTIÇA

SANDRA KRIEGER

(Advogada, Mestre e Doutora em Ciência Jurídica – UNIVALI, Conselheira Nacional CNMP e Presidente da Comissão de Saúde)



DIA 27 DE NOVEMBRO

3º EIXO TEMÁTICO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

Mediadora:

LAURACAVALCANTI DE MORAIS BOTELHO
(Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 6ª Região)

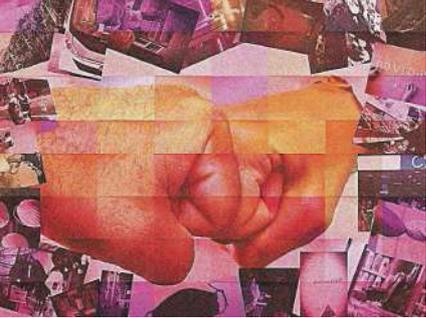
Painelistas:

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS
OCUPACIONAIS BRASILEIRO**
RODRIGO VIEIRA VAZ
(Auditor Fiscal do Trabalho e Coordenador da Capacitação da NR 01 na ENIT)

O PGR: PROPOSTAS PARA OTIMIZAR SUA IMPLANTAÇÃO
SÉRGIO SILVA BRAGA DE SOUZA
(Engenheiro Elétrico e Mestre em Engenharia Civil em Segurança do Trabalho
– POLI/UPE)

O PGR E A SAÚDE DOS TRABALHADORES
FLÁVIO HENRIQUE DE HOLANDA LINS
(Médico do Serviço de Referência em Acidentes com Material Biológico do
Hospital Correia Picanço)

AS MODIFICAÇÕES DA NR-09 E SEUS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS
RÔMULO SARAIVA
(Advogado, Professor e Mestre em direito previdenciário pela PUC/SP)



APRESENTAÇÃO:

ANA MARIA APARECIDA DE FREITAS
Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro do
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

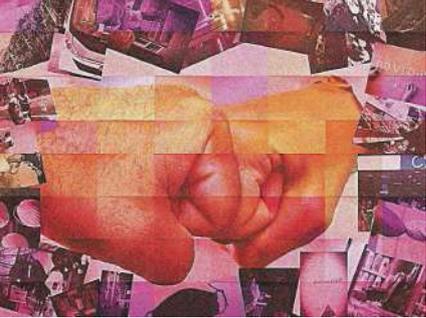
2020 deixará marcas indelévels na história da humanidade.

Jamais se imaginou que um vírus pudesse trazer tanta dor e sofrimento. Ao fechar a apresentação desta cartilha/e-book, o mundo somava 72.553.086 de contaminados pela COVID-19, com 1.617.526 óbitos. No Brasil, são 6.901.952 confirmados, com 181.402 mortes, e, em Pernambuco, são 198.684 confirmados e 9.284 óbitos, segundo dados colhidos em 13 de dezembro de 2020, do Instituto para Redução de Riscos e Desastres de Pernambuco.

Nossos sinceros sentimentos a todos que perderam seus entes queridos para a pandemia. Às trabalhadoras e trabalhadores que estiveram desde o início, na linha de frente, dedicando suas próprias vidas às vidas dos nossos familiares, amigos, conhecidos, muita força e coragem! Vocês são verdadeiros heróis!

Em meio a uma grave crise econômica e sanitária sem precedentes, nosso maior desafio é alinhar o espírito que se extrai da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, cujo objetivo primordial é erradicar a pobreza e promover o desenvolvimento econômico, social e ambiental, com as ações realizadas pelo Programa Trabalho Seguro do Tribunal Superior do Trabalho que, neste estado de Pernambuco, é corporificado pelo Grupo Interinstitucional do Trabalho Seguro da Sexta Região – GETRIN6 do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Dentre as 17 metas globais denominadas de Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS, o Conselho Nacional de Justiça escolheu para este ano o ODS nº 8, relativo ao Trabalho Digno e ao Crescimento Econômico, e estabeleceu como



meta a realização de ações de prevenção ou desjudicialização de litígios na temática relacionada à segurança do trabalho e prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

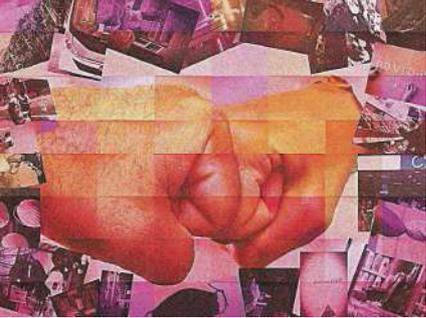
Nessa mesma simetria, o Tribunal Superior do Trabalho escolheu para o biênio 2020/2022 a temática Construção do Trabalho Seguro e Decente em Tempos de Crise: prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais.

E foi pensando nessas diretrizes que o GETRIN6 construiu a ideia de este VII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO trazer ao debate acadêmico a temática: TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO DA AGENDA 2030: saúde do trabalhador em tempos de pandemia.

Dividido em três eixos temáticos principais para cada um dos três dias do evento integralmente telepresencial, abordou-se no primeiro dia o tema TRABALHO DECENTE NA AGENDA 2030: a sustentabilidade do agronegócio e da agroecologia, com a conferência de abertura proferida pelo Especialista em Saúde, Ambiente e Sustentabilidade e Vice-presidente de Ambiente, Atenção e Promoção da Fundação Oswaldo Cruz, Guilherme Franco Netto, denominada Saúde do Trabalhador, Pandemia da COVID-19 e Agenda 2030: desafios para o século XXI.

O Presidente do Sindicato da Indústria do Açúcar e do Alcool no Estado de Pernambuco, Renato Augusto Pontes Cunha, apresentou a reflexão sobre Trabalho Decente e Crescimento Econômico: protocolos e gestões em busca da energia limpa e meio ambiente saudável.

Tratando sobre Agricultura Familiar, Agroecologia e Desenvolvimento, o Professor da Universidade Federal Rural de Pernambuco, Jorge Luiz Schirmer de Mattos apresentou com maestria experiências exitosas de agricultura familiar e desenvolvimento responsável e sustentável na agroecologia.



No segundo dia do Congresso, dedicado ao eixo temático Assédio Moral nas Instituições Jurídicas: para onde vamos?, esse tema sensível foi abordado sob várias óticas e matizes. A Doutora em Psicologia Clínica nas Instituições, Laura Pedrosa Caldas apresentou o tema Assédio Moral e o Poder Judiciário: diálogos e conflitos.

A magistrada da 15ª Região Patrícia Maeda, Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela USP brilhou no evento com a exposição do Assédio Moral no Judiciário Trabalhista: entre fatos e normas.

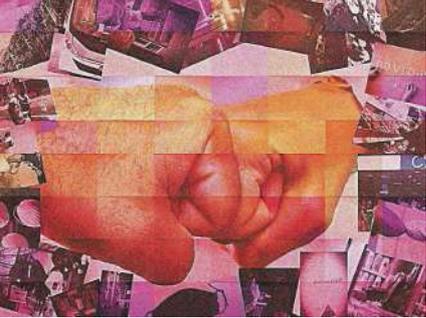
A Procuradora do Trabalho e Titular Regional da Coordenadoria do MPT de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho Melícia Carvalho Mesel apresentou o tema O SÉCULO XXI E O ASSÉDIO ORGANIZACIONAL: como prevenir esse mal.

Tratando sobre a VIOLÊNCIA SEXISTA: dentro e fora do trabalho, a Psicóloga e Consultora Organizacional na área de Gente e Gestão, Mayvonne Morais trouxe seu olhar especial sobre a violência de gênero.

Encerrando esse eixo temático, a Conselheira Nacional do Ministério Público e Advogada, Sandra Krieger tratou sobre O ASSÉDIO E O SISTEMA DE JUSTIÇA.

No terceiro e último dia do Congresso, o eixo temático foi dedicado ao novo gerenciamento de riscos ocupacionais: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO.

Primeiramente, apresentou-se o Auditor Fiscal do Trabalho e Coordenador da Capacitação da NR 01 da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho Rodrigo Vieira Vaz com o tema DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO.



Imediatamente após, o Engenheiro Elétrico e Mestre em Engenharia Civil em Segurança do Trabalho – POLI/UPE, Sérgio Silva Braga de Souza com o tema O PGR: propostas para otimizar sua implantação.

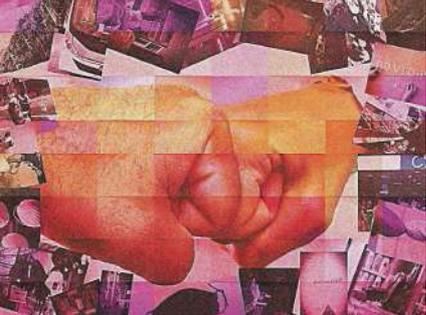
Para tratar a temática sob o olhar da medicina, o Médico do Serviço de Referência em Acidentes com Material Biológico do Hospital Correia Picanço, Flávio Henrique de Holanda Lins apresentou a palestra O PGR E A SAÚDE DOS TRABALHADORES.

E, encerrando as atividades científicas do Congresso com chave de ouro, o Advogado, Professor e Mestre em Direito Previdenciário pela PUC/SP, RÔMULO SARAIVA, sob o viés do Direito Previdenciário, com a palestra AS MODIFICAÇÕES DA NR-09 E SEUS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS.

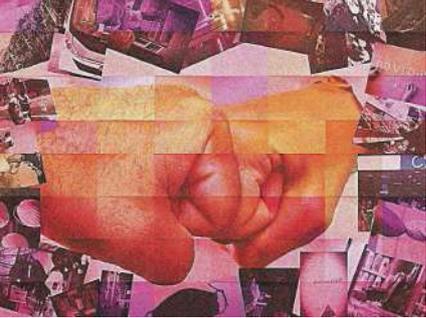
Registramos, aqui, nossos mais sinceros agradecimentos a todos aqueles que, de uma forma ou de outra, conseguiram concretizar este evento. Por traz de todas as obras grandiosas, sempre há a dedicação de corações nobres que, furtando de seus próprios entes queridos o tempo já tão escasso, ainda têm forças para sonhar e lutar por dias melhores para todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores desta linda nação.

Um agradecimento especial ao Presidente deste Tribunal, o desembargador Valdir José Silva de Carvalho que depositou em nosso trabalho voto de confiança. Ao estimado amigo e companheiro nesta empreitada, o desembargador Fábio André de Farias toda admiração pela brilhante liderança na condução deste Programa Trabalho Seguro. Aos tantos amigos e amigas conquistados ao longo da jornada, trabalhadores incansáveis e idealistas de um mundo melhor. A todos estes, muita gratidão pelo imenso aprendizado nesta caminhada.

A todas e todos um abraço afetuoso!



Que em um futuro breve, possamos colher os bons frutos advindos de eventos como este e que nossa nação seja próspera e desenvolvida e o trabalho realizado por toda trabalhadora e todo trabalhador seja digno e fonte de felicidade e realização, em um meio ambiente saudável!



**Pronunciamento da Ministra DELAÍDE ALVES MIRANDA ARANTES
Coordenadora Nacional do Programa Trabalho Seguro do
Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do
Tribunal Superior do Trabalho**

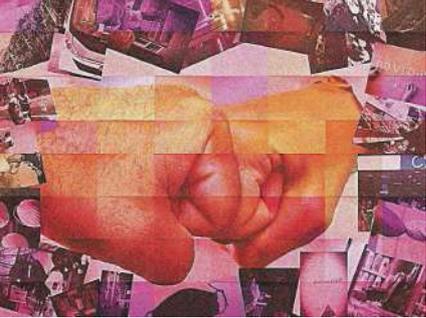
Boa tarde a todas e todos.

Quero cumprimentar, primeiramente, aos que nos assistem pelo *YouTube*, razão de ser deste evento, que terá palestras numa excelente programação até o dia 27 de novembro.

Meus cumprimentos aos organizadores do evento, em especial o Presidente do TRT6, o desembargador Valdir José Silva de Carvalho, que acaba de fazer um excelente pronunciamento; Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro, desembargador Fábio André de Farias; Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro, juíza Ana Maria Aparecida de Freitas, a nossa mediadora.

Eu quero antes de continuar meu pronunciamento, fazer também uma homenagem a todos os que contribuíram para realizar este evento. A nossa mediadora já falou um elenco grande, e, para não perder tempo, acrescentou dentre outros, e eu acrescento aqui entre os apoiadores e patrocinadores a OAB de Pernambuco, eu sou ministra do Tribunal Superior do Trabalho pelo quinto constitucional na vaga da OAB, a Central Única dos Trabalhadores – CUT e a Fiocruz.

É um elenco enorme de entidades que contribuíram para realizar este evento. E também quero fazer uma homenagem aos palestrantes destes três dias: Guilherme Franco Netto, Renato Augusto Pontes Cunha, Jorge Luiz Schirmer de Mattos, Laura Pedrosa Caldas, a minha colega juíza do trabalho Patrícia Maeda, Melícia Carvalho Mesel, Mayvonne Morais, Sandra Krieger, Laura Cavalcanti de Morais Botelho, Rodrigo Vieira Vaz, Sérgio Silva Braga de Souza, Flávio Henrique de Holanda Lins e Rômulo Saraiva.



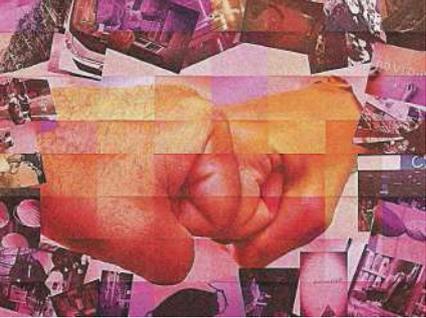
Parabenizar o GETRIN e dizer que para mim, como Coordenadora Nacional do Programa Trabalho Seguro é uma honra muito grande participar, falando na abertura deste evento.

E nós estamos vivendo um momento bastante complexo, um momento difícil, um momento estranho para todos nós, e podemos observar como tudo está mudando tão rápido. Não tem muito tempo, a heroína e a vilã dos trabalhadores era a tecnologia e a nossa preocupação era saber como aplica-la para aumentar a produtividade dos trabalhadores, sabendo que o seu uso indiscriminado poderia aumentar o desemprego dos menos qualificados. Nessa época, já achávamos que a velocidade com que o mundo do trabalho se transformava era fator de estresse e de adoecimento. Se era assim, imagina nos dias de hoje, eu indago?

De uma hora para outra, sem qualquer aviso, todos os trabalhadores, dos mais simples aos mais graduados, tiveram que se adaptar à nova realidade, ao novo itinerário de trabalho. São novas mudanças do mundo do trabalho.

Assim, o olhar para o trabalhador e para a trabalhadora ele já não pode mais ser o mesmo. Estamos diante de mudanças, um tanto quanto desafiadoras, como, por exemplo, local de trabalho, que também já não é mais o mesmo. E nesse cenário, este Congresso traz importantes discussões e reflexões sobre o objetivo do desenvolvimento sustentável, o ODS 8 que tem o título “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, que visa a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, constante da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

Conforme nos apresenta a Organização Internacional do Trabalho, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo



consideradas condições fundamentais para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Assim, falar em trabalho decente nos tempos atuais é passá-los por uma perspectiva humana e digna do trabalhador e da trabalhadora, lembrando aqui que o Brasil firmou com a Organização Internacional do Trabalho um compromisso, em 2011, de implementação da agenda do trabalho decente da OIT.

Trabalho digno, já assegurado na Constituição Federal Cidadã de 1988, e que precisa ser colocado em prática, sobretudo neste momento em que as perspectivas de futuro foram alteradas pelo momento de crise, cenários de incertezas, quanto ao emprego, gerando sentimentos como insegurança, confusão, medo e incertezas. E aí entra o importante papel da prevenção do trabalho seguro que é levado a efeito pelo Programa Trabalho Seguro e pelo GETRIN.

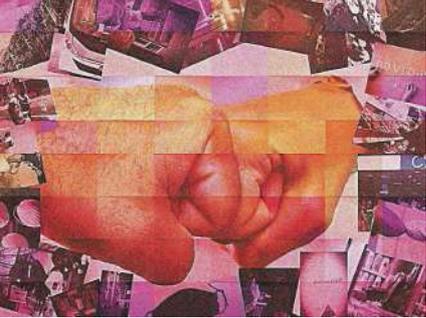
Mas não podemos e não devemos perder a esperança de que tudo vai passar e que a situação irá melhorar. Vamos manter nossa esperança de que construiremos dias melhores, em que olharemos para trás e veremos que aprendemos sábias lições.

Eu agradeço, novamente, a oportunidade. Muito obrigada. Parabéns, novamente, o GETRIN e o TRT6 e todos os parceiros na realização deste evento pela grandiosidade e pela importância das temáticas abordadas, dos palestrantes, dos mediadores, e com certeza todos vão contribuir para que seja um evento muito importante para todos nós.

Um ótimo evento a todas e todos.

Muito obrigada.

Um grande abraço.



**Pronunciamento do Desembargador VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO
Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**

Boa tarde a todas e a todos!

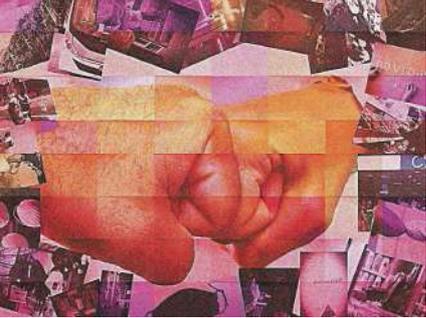
Em nome da **Excelentíssima Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes**, Coordenadora Nacional do Programa Trabalho Seguro, saúdo as pessoas presentes neste evento telepresencial: magistrados, procuradores, advogados, profissionais de áreas diversas e estudantes.

Em nome dos Excelentíssimos Desembargador **Fábio André de Farias** e Juíza **Ana Maria Aparecida de Freitas**, Gestores Regionais do Trabalho Seguro, cumprimento os ilustres palestrantes convidados.

Início meu breve pronunciamento agradecendo ao Grupo Interinstitucional de Prevenção de Acidentes do Trabalho da 6ª Região (Getrin6) pelo empenho destacado na realização deste **VII Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro**, com o tema “Trabalho Decente e Crescimento Econômico da Agenda 2030: saúde do trabalhador em tempos de pandemia”.

Senhoras e Senhores, 2020 ficará gravado na história da humanidade! Isso porque a pandemia marcará de forma indelével os corações e as vidas de habitantes de 196 países, de modo que aproveito o momento para render minhas homenagens às vítimas da covid-19 e deixar voto de conforto aos seus familiares.

Nesse cenário pandêmico, é inegável que a Justiça do Trabalho tem um papel ainda mais fundamental, já que voltada aos direitos sociais e com vocação pacificadora dos conflitos decorrentes do mundo do trabalho, em um período de tantas empresas fechadas, tantos trabalhadores desempregados e tanta desigualdade social.



Assim, ciente da nossa missão perante a sociedade, desde 16 de março, o TRT6 envidou esforços para otimizar o trabalho remoto, que vem resultando, até então, no primeiro grau de jurisdição, no julgamento de 16.018 processos, resolveu 17.409 incidentes; homologou 15.196 acordos, emitiu 29.382 alvarás e mais de cinco milhões de atos cumpridos pelos servidores.

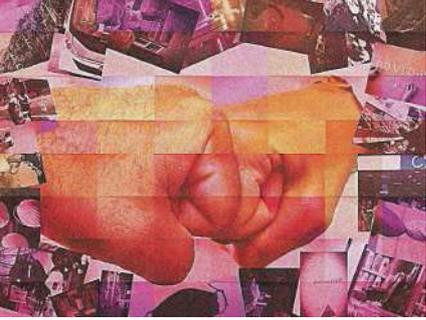
No segundo grau, houve o julgamento de 24.998 processos em sessão; 611 decisões monocráticas proferidas pelos desembargadores; 8.108 recursos de revista despachados e 7.006 agravos de instrumento apreciados, com a prática de mais de 600 mil atos por seus servidores e mais de R\$ 500 milhões foram pagos a título de verbas trabalhistas.

E mais.

A Justiça do Trabalho possui diversos programas voltados à população, dentre eles o Programa de Trabalho Seguro, instituído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho, em 2012, sendo desenvolvido nos 24 Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, atualmente sob a liderança da Exma. Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes.

Acrescento que, neste Sexto Regional, o Programa Trabalho Seguro é realizado em parceria com diversas instituições, formando-se o GETRIN 6 – Grupo Interinstitucional do Trabalho Seguro da Sexta Região, que promove este singular e oportuno evento, vez que é imprescindível fomentar o debate acerca do Trabalho Seguro, tendo em vista que os transtornos mentais relacionados ao trabalho, afeta cada vez mais nossos profissionais.

Todos sabemos que a exposição ao assédio, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas no ambiente de trabalho são as principais causas do início das patologias mentais e comportamentais. E as consequências desse estresse no ambiente

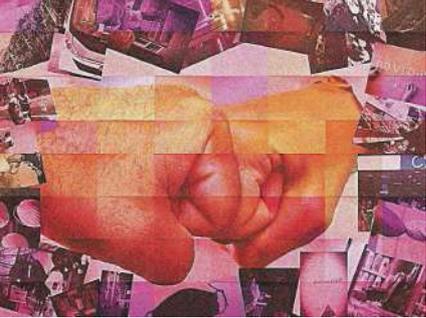


laboral são deveras danosas para o organismo, muitas vezes dando causa a doenças musculoesquelética, cardíacas, digestivas, entre outras.

Assim, é preciso vigiar e estabelecer programas de prevenção, com fito na preservação da higidez no ambiente laboral, de modo que momentos como este são valiosos!

Desejo, enfim, sucesso aos palestrantes que se apresentarão nesse espaço, durante os três dias do evento, e que as reflexões aqui trazidas sirvam de inspiração para novas e boas iniciativas em prol da sociedade.

Obrigado!

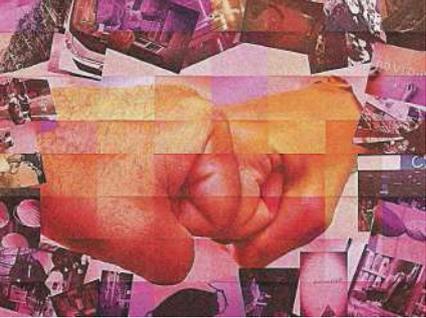


Pronunciamento do desembargador FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Chegamos a mais uma etapa desse importante projeto institucional denominado de Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho capitaneado pela Justiça do Trabalho e que tem a participação de inúmeras pessoas físicas, jurídicas e instituições públicas e privadas no país inteiro e, em especial, em Pernambuco. Tantas pessoas passaram pelo GETRIN 6, sigla que já tem autonomia no mundo da segurança e saúde no trabalho em nosso Estado. A lista seria grande e o risco do esquecimento de alguém que, por menor que tenha sido a participação, foi de fundamental importância para a existência deste grupo nos impede de nominá-los.

O Programa nasceu com 7 diretrizes fundamentais, quais sejam:

- I - políticas públicas:** colaborar na implementação de políticas públicas de defesa do meio ambiente, da segurança e da saúde no trabalho e de assistência social as vítimas de acidentes de trabalho;
- II - diálogo social e institucional:** incentivo ao diálogo com a sociedade e com instituições públicas e privadas, notadamente por meio de parcerias voltadas ao cumprimento dos objetivos do Programa;
- III - educação para a prevenção:** desenvolvimento de ações educativas, pedagógicas e de capacitação profissional em todos os níveis de ensino, diretamente a estudantes, trabalhadores e empresários;
- IV - compartilhamento de dados e informações:** incentivo ao compartilhamento e a divulgação de dados e informações sobre saúde e segurança no trabalho entre as instituições parceiras, prioritariamente por meio eletrônico;
- V - estudos e pesquisas:** promoção de estudos e pesquisas sobre causas e consequências dos acidentes de trabalho no Brasil, e temas conexos, a fim de auxiliar no diagnóstico e no desenvolvimento de ações de prevenção e de redução dos custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes;

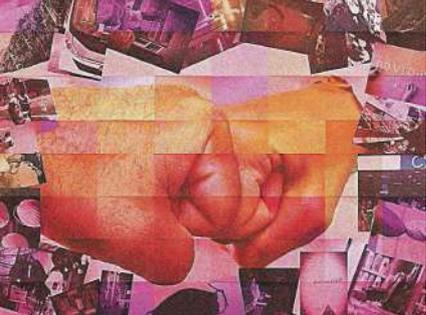


- VI - efetividade normativa:** adoção de ações e medidas necessárias ao efetivo cumprimento das normas internas e internacionais ratificadas pelo Brasil sobre saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, assim como ao aperfeiçoamento da legislação vigente;
- VII - eficiência jurisdicional:** incentivo à tramitação prioritária dos processos relativos a acidentes de trabalho e ao ajuizamento de ações regressivas nas hipóteses de culpa ou dolo do empregador.

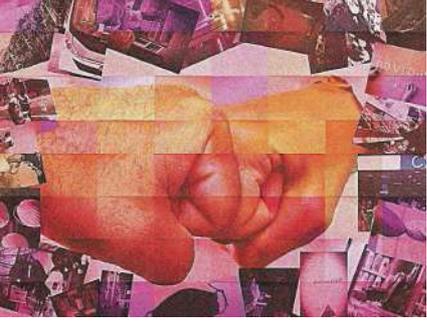
Ao longo desses anos tais diretrizes foram conscienciosamente perseguidas e realizadas. Diversas reuniões, seminários e congressos aconteceram. Os acidentes em sentido estrito e amplo, os danos físicos e psíquicos, o suicídio, a situação da população LGBT nos locais de trabalho, os trabalhadores da coleta dos resíduos sólidos, os que trabalham em aplicativos, as mulheres, os homens, etc., constituíram-se em temas que, de certa forma, possibilitaram a construção de um mundo melhor ou, pelo menos, auxiliar a que não piore.

O evento deste ano tem por objetivo maior trazer um pouco de luz à importante iniciativa da Organização das Nações Unidas que é a agenda 2030, também conhecida como Agenda Vinte Trinta da ONU. O que devemos e podemos fazer agora para que, não a próxima geração, mas essa mesma, esses bilhões de pessoas que ainda não ultrapassaram os 60 anos e que, provavelmente, estarão vivos dentro de 10 anos para uma vida mais saudável, isso se o Mundo não encerrar sua existência antes, por alguma loucura provocada pelo homem, seja uma doença do tipo COVID ou uma guerra nuclear. Cuidar do meio ambiente e, como diz a Constituição Federal, nele incluído o meio ambiente do trabalho é uma decisão essencial para isso. Esse é o grande objetivo deste Congresso e espero que todos aproveitem bem o evento.

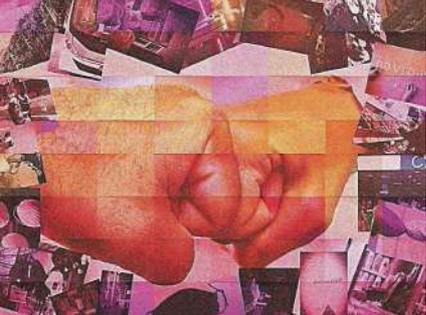
Ao final, palavras de reconhecimento pessoal ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, Dr. Valdir Carvalho, que me confiou a honra de ser



gestor do GETRIN 6 e, como consequência, possibilitou-me conviver com centenas de pessoas maravilhosas, mas, especialmente agradeço a Dra. Ana Freitas, gestora comigo neste biênio, e sem a qual, tenho certeza, nada do que foi realizado teria existido.



APRESENTAÇÕES



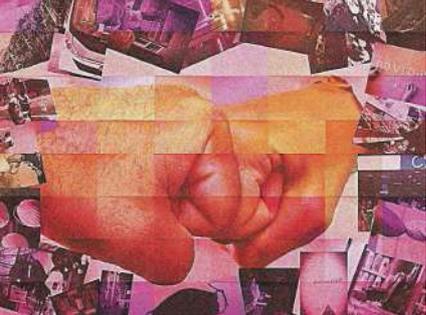
25 de novembro
1º EIXO TEMÁTICO:
TRABALHO DECENTE NA AGENDA 2030:
a sustentabilidade do agronegócio e da agroecologia

MODERADORA

ANA MARIA APARECIDA FREINTAS

Juíza do Trabalho – TRT6

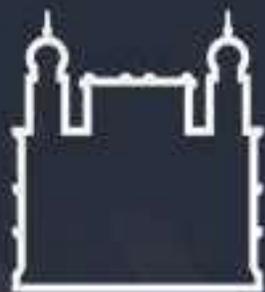
Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro



CONFERÊNCIA DE ABERTURA DO CONGRESSO

GUILHERME FRANCO NETTO

Especialista de Saúde, Ambiente e Sustentabilidade
Vice-Presidência de Ambiente, Atenção e Promoção
Fundação Oswaldo Cruz



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz

Vice-Presidência de Ambiente,
Atenção e Promoção da Saúde - VPAAPS

Saúde do Trabalhador, COVID-19, Agenda 2030: Desafios para o Século XXI

Guilherme Franco Netto – 24/11/2020

Agenda 2030

“Não deixar ninguém para trás”

ELIMINAR A POBREZA NO MUNDO

- ***Pilar Econômico***
- ***Pilar Social***
- ***Pilar Ambiental***

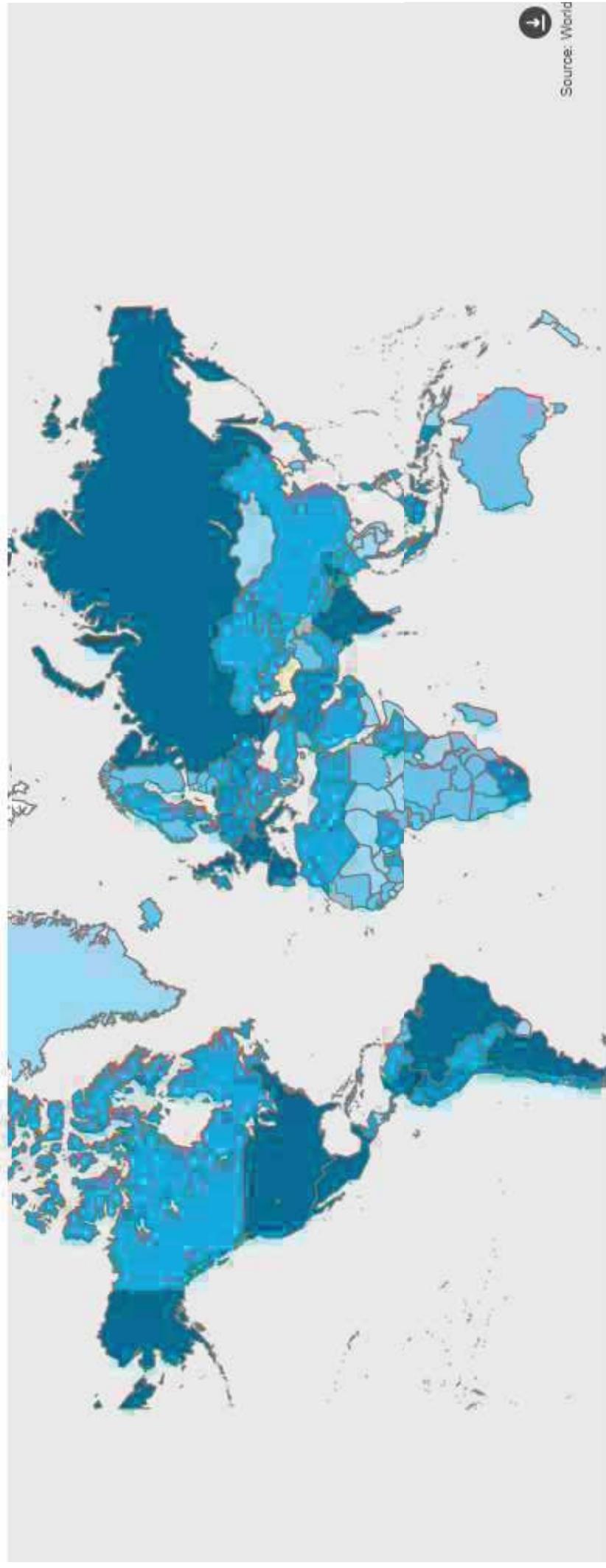


Entretanto...

Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard

3am CET

[Overview](#) | [Data Table](#)



0:43am CET, 24 November 2020, there have been 58.712.326 confirmed cases of COVID-19, including 1.38 deaths, reported to WHO.



Origem do SARS-CoV-2

A indústria de alimentos está ultrapassando os limites da floresta e isso está aumentando a interface entre a vida selvagem, que abriga alguns dos patógenos mais mortais, com o gado industrial criado nessas margens e também com os trabalhadores que estão encarregados deles. Há um aumento no tráfego desses novos patógenos de animais selvagens, através de gado e trabalho, para cidades locais em regiões que estão conectadas à rede global

Rob Wallace. *Grandes granjas, grandes gripes*, Capitán Swing, 2020.

<https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/entrevista-rob-wallace-grandes-granjas-grandes-gripes>



Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

ANTES DA PANDEMIA

O mundo do trabalho está passando por mudanças transformadoras impulsionadas pela inovação tecnológica, mudanças demográficas, mudanças climáticas e globalização, no contexto da pobreza persistente, desigualdades, injustiças, conflitos e desastres que continuam a ameaçar a prosperidade compartilhada e o trabalho decente para todos.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf



Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

A declaração enfatiza a necessidade de fortalecer as capacidades de todas as pessoas para que possam se beneficiar da mudança no trabalho, para fortalecer as instituições de trabalho para garantir proteção adequada para todos os trabalhadores e para promover o crescimento sustentado, inclusivo e sustentável, pleno e produtivo emprego e trabalho decente para todos.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf



Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

O mundo do trabalho está sendo profundamente afetado pela pandemia viral global. Além da ameaça à saúde pública, a perturbação econômica e social ameaça os meios de subsistência a longo prazo e o bem-estar de milhões.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Produção Científica

Uma avaliação preliminar do impacto do COVID-19 na pobreza global à luz das previsões de crescimento do FMI mostra que a pandemia irá corroer muitos dos ganhos registrados na última década em termos de redução da pobreza. A pesquisa sugere que, globalmente, o número de pessoas que vivem com menos de US \$ 1,90 por dia aumentará em 68 milhões apenas em 2020; esse aumento pode, no entanto, chegar a 100 milhões, caso a recessão seja mais severa do que o inicialmente esperado, como temem muitos profissionais. Sem um apoio internacional efetivo, esse revés representará uma ameaça crítica ao cumprimento da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. As consequências da pandemia também irão exacerbar a concentração geográfica da pobreza, a ponto de os Países Menos Desenvolvidos, com apenas 14% da população global, representarem o principal locus de pobreza extrema em todo o mundo.

Valensisi, G. COVID-19 and Global Poverty: Are LDCs Being Left Behind?. *Eur J Dev Res* (2020).
<https://doi.org/10.1057/s41287-020-00314-8>

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

As últimas estimativas da OIT são de que os fechamentos de locais de trabalho em grande escala em todo o mundo em resposta ao COVID-19 levaram a uma redução nas horas trabalhadas de 10,7 por cento em todo o mundo no segundo trimestre deste ano. Isso se traduz na perda de 305 milhões de empregos - calculados com base em uma semana de trabalho de 48 horas. A região da Ásia e Pacífico foi inicialmente a mais afetada, mas agora são as Américas, seguidas pela Europa e Ásia Central, refletindo o movimento para o oeste do epicentro da pandemia em todo o mundo. Sua trajetória futura permanece incerta.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf



Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

Em termos médicos, o vírus não discrimina. Mas em seu impacto no mundo do trabalho, atingiu os mais desfavorecidos e vulneráveis da maneira mais dura e cruel, expondo assim as consequências devastadoras das desigualdades. A economia informal é onde mais de seis em cada dez trabalhadores ganham a vida todos os dias. Desses dois bilhões de trabalhadores, 1,6 bilhão enfrentam uma ameaça iminente aos seus meios de subsistência, pois a renda média na economia informal encolheu 60 por cento no primeiro mês da pandemia. Isso trouxe um aumento dramático da pobreza e o alerta do Programa Mundial de Alimentos em abril de que a próxima pandemia poderia ser uma pandemia de fome.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf



Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

A pandemia afetou de forma diferente mulheres e homens no mundo do trabalho. As mulheres estão sobre-representadas nos setores mais afetados, como serviços ou ocupações que estão na linha de frente no enfrentamento da pandemia, especialmente no pessoal de saúde e cuidados, onde representam 70% do total. As mulheres também têm menos acesso à proteção social e arcam com uma carga desproporcional na prestação de cuidados, que foi agravada pelo fechamento de escolas ou centros de assistência. Além disso, as mulheres na economia informal encontram-se frequentemente nas situações mais vulneráveis, por exemplo, como empregadas domésticas que frequentemente se encontram em circunstâncias de extrema dificuldade.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf



Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

Os jovens, muitos deles já em situação de considerável dificuldade nos mercados de trabalho antes da COVID19, viram as suas perspectivas deteriorar-se fortemente. O treinamento e a educação foram interrompidos maciçamente, com 50 por cento dos alunos relatando atrasos na conclusão dos cursos e 10 por cento que duvidam que serão capazes de completá-los. Dos jovens que trabalhavam antes da pandemia, um em cada seis já não o está, enquanto os outros viram as suas horas de trabalho diminuir 23 por cento. E aqueles que estão deixando a educação agora enfrentam perspectivas sombrias nos mercados de trabalho cambaleando sob o impacto do vírus. O perigo evidente é de uma “geração bloqueada” em formação.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

As empresas, especialmente as micro, pequenas e médias, com poucas reservas para se manter, mesmo durante curtos períodos de inatividade, enfrentam grande incerteza, se não pior. Somente nos quatro setores mais atingidos pela pandemia - comércio por atacado e varejo e conserto de veículos; fabricação; alojamento e alimentação; e atividades imobiliárias e comerciais e administrativas - nada menos que 436 milhões de empresas correm alto risco de sérias interrupções.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

O ESTADO DA ECONOMIA GLOBAL

No que diz respeito ao crescimento econômico em 2020, o FMI revisou sua previsão pré-COVID-19 de + 3,3 por cento para -3 por cento em abril, com avisos subsequentes de que a situação continuava a se deteriorar. Previsões recentes do Banco Mundial e da OCDE apontam para uma contração de 5% a 8%, na maior recessão global desde a Segunda Guerra Mundial.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

O ESTADO DA ECONOMIA GLOBAL

O ponto principal da crise humana é que, de acordo com o Banco Mundial, entre 71 e 100 milhões de pessoas serão empurradas para a pobreza extrema, revertendo anos de progresso de desenvolvimento anterior.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf



Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

POLÍTICA DE RESPOSTA

Estrutura de política: Quatro pilares principais para combater a crise COVID-19 com base nas Normas Internacionais do Trabalho

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

POLÍTICA DE RESPOSTA

Pilar 1 Estimular a economia e o emprego

- *Política fiscal ativa*
- *Política monetária acomodativa*
- *Empréstimos e apoio financeiro a setores específicos, incluindo o setor da saúde.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

POLÍTICA DE RESPOSTA

Pilar 2 Apoiar empresas, empregos e rendimentos

- *Estender a proteção social a todos*
- *Implementar medidas de retenção de emprego*
- *Fornecer benefícios financeiros / fiscais e outros para as empresas.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

POLÍTICA DE RESPOSTA

*Pilar 3 Proteger os trabalhadores no local de trabalho Fortalecer as medidas de
segurança e saúde ocupacional*

- *Adaptar os arranjos de trabalho (por exemplo, teletrabalho)*
- *Prevenir a discriminação e a exclusão*
- *Fornecer acesso à saúde para todos*
- *Expandir o acesso a licenças remuneradas.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

POLÍTICA DE RESPOSTA

Pilar 4 Contar com o diálogo social para soluções

- *Fortalecer a capacidade e resiliência das organizações de empregadores e de trabalhadores*
- *Fortalecer a capacidade dos governos*
- *Fortalecer o diálogo social, a negociação coletiva e as instituições e processos de relações de trabalho.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

SAÚDE DO TRABALHADOR

A proteção da saúde dos trabalhadores envolve três opções possíveis:

- retirá-los dos locais de trabalho e permitir que trabalhem em casa;*
- exigir que continuem em seus locais de trabalho habituais, mas com equipamentos de proteção e protocolos adequados, incluindo distanciamento social;*
- e simplesmente interromper seu trabalho durante a emergência.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

SAÚDE DO TRABALHADOR

As restrições são evidentes. A OIT estimou que apenas cerca de 18 por cento dos trabalhadores realizam trabalhos e estão em locais que se prestam ao teletrabalho. Isso está longe de ser uma opção aberta a todos. Lamentavelmente, e às vezes tragicamente, aqueles que continuaram a trabalhar como antes - pessoal de saúde e cuidados, trabalhadores de transporte, limpeza, hoje designados como pessoal essencial - nem sempre tiveram o benefício dos equipamentos e procedimentos de proteção adequados. E onde os migrantes não apenas trabalham, mas também vivem em condições desprotegidas, as consequências para a saúde pública, assim como para a sua própria, podem ser dramáticas. O caso dos 1,6 milhões de marítimos do mundo revelou deficiências específicas, com cerca de 200.000 presos a bordo de navios por longos períodos, incapazes de efetuar mudanças de tripulação e de serem repatriados.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

SAÚDE DO TRABALHADOR

Em contrapartida, não existem obstáculos objetivos ao uso do diálogo social para encontrar soluções para os complexos problemas do mundo do trabalho levantados pela COVID-19. Onde esteve ausente, é geralmente a consequência de escolha política ou uma falha de longo prazo em estabelecer uma estrutura institucional capacitadora, ou em apoiar, ou mesmo tolerar, organizações representativas fortes e independentes de empregadores e trabalhadores. Não é incomum que haja exemplos encorajadores de um maior recurso ao diálogo social neste período de crise - como aconteceu em anteriores. Os benefícios que isso trouxe são demonstráveis e fornecem bons motivos para um compromisso mais permanente com a ação bipartite e tripartite.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

SAÚDE DO TRABALHADOR

Muito debate está ocorrendo sobre como será o mundo do trabalho quando sairmos da pandemia, com a ideia de um “novo normal” no trabalho ganhando popularidade considerável. Muitas vezes, pouco esforço é feito para distinguir entre as novas práticas que serão exigidas no período em que o vírus representa a ameaça que representa hoje e as perspectivas de futuro de longo prazo que podem ser abordadas sem essas restrições. O perigo disso é que percamos de vista a ideia de que, quaisquer que sejam as limitações enfrentadas hoje, o futuro do trabalho pode e deve ser o que queremos que seja. Em vez disso, os planos de recuperação precisam, desde o início, estabelecer as bases para o “melhor normal” que se busca.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

PERGUNTAS E DESAFIOS

(i) Como irá promover o crescimento sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos? Como as respostas do COVID-19 podem ser projetadas para tirar a economia global da recessão rapidamente e colocá-la em um curso para navegar pelos desafios da transição apenas digital, demográfica e ambiental?

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

PERGUNTAS E DESAFIOS

(ii) O que precisa ser feito para abordar as vulnerabilidades massivas no mundo do trabalho evidenciadas pela pandemia? Como podemos ampliar a tarefa de formalizar a economia informal e avançar decisivamente para a cobertura universal de proteção social?

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

PERGUNTAS E DESAFIOS

(iii) Queremos acelerar o uso de tecnologias para permitir novas formas de trabalhar à luz da experiência da pandemia? Em caso afirmativo, como esse trabalho deve ser regulamentado?

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

PERGUNTAS E DESAFIOS

(iv) Quais são os setores de atividade econômica e categorias de trabalhadores que requerem especial apoio e atenção? O processo de recuperação pode incorporar uma agenda transformadora para a igualdade de gênero e uma plataforma para o avanço dos jovens no mundo do trabalho?

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

PERGUNTAS E DESAFIOS

(v) Como a redução e eliminação da pobreza e os imperativos de direitos e justiça social podem ser colocados como objetivos centrais do processo de recuperação?

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

PERGUNTAS E DESAFIOS

(vi) Num momento em que a cooperação multilateral é mais do que nunca indispensável, mas enfrentando desafios sem precedentes, como a comunidade internacional pode se unir com um propósito comum real e se dedicar novamente ao cumprimento da Agenda 2030 da ONU?

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf



Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho

PANDEMIA COVID-19

PERGUNTAS E DESAFIOS

(vii) Como esse cenário se reflete no Brasil?

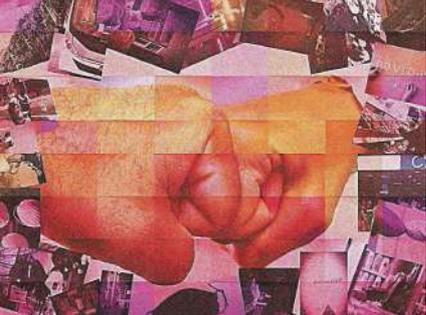
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747931.pdf



Muito obrigado!

Guilherme Franco Netto
(VPAAPS/Fiocruz)

guilherme.franco.netto@gmail.com



PAINELISTA

RENATO AUGUSTO PONTES CUNHA

Presidente do Sindicato da Indústria do Açúcar e do Alcool no Estado de Pernambuco, Vice-presidente da FIEPE e Vice-presidente do FNS– Fórum Nacional Sucrenergético. Conselheiro da FACEPE. Bacharel em direito e mestre em economia pela UFPE. Especialista em Administração Financeira pela FESP. Exerceu vários cargos executivos em empresas sucroenergéticas. É autor de livros. Membro efetivo da Câmara Setorial do Açúcar e do Alcool do governo federal e membro titular do Conselho Temático da Agroindústria da CNI–COAGRO

VII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO

TRT 6º REGIÃO – 25/11/2020

Trabalho Decente e Crescimento Econômico :Gestões e Protocolos nas produções da energias com sustentabilidade .

SINDAÇÚCAR/PE - Novembro de 2020



TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÔMICO – OIT

TRABALHO DECENTE

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8 , que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável .

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

- *o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais*
 - *liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);*
- *a promoção do emprego produtivo e de qualidade;*
- *a ampliação da proteção social;*
- *e o fortalecimento do diálogo social*

A AGENDA 2030 COLOCA O TRABALHO DIGNO PARA TODOS, TAL COMO O MANDATO DA OIT E O OBJETIVO DE JUSTIÇA SOCIAL, NO CENTRO DAS POLÍTICAS PARA O CRESCIMENTO E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEIS E INCLUSIVOS.

- ✓ É necessário criar mais de 600 milhões de novos empregos até 2030, apenas para conseguir acompanhar o crescimento da população em idade ativa. Traduz-se em cerca de 40 milhões de empregos por ano.

CRIAÇÃO DE TRABALHO DIGNO EM PEQUENAS EMPRESAS

- ✓ Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, a criação de emprego digno, o empreendedorismo, a criatividade e a inovação, e que estimulem a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive através do acesso a serviços financeiros

V Jornada Internacional de Políticas Públicas

O trabalho é compreendido como elemento dignificador do ser humano....
Afim, faz o ser humano se sentir útil e importante, não somente para a sociedade, para si também. ...

Para que o ser humano possa desenvolver-se plenamente como pessoa, o trabalho que ele realiza deve ser digno, saudável e remunerado de forma condizente.

(Albergaria 2008 - V Jornada Internacional de Políticas Públicas)

DIGNIDADE E SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de o do outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

(...) XXXIV – igualdade de direitos entre trabalhadores com vínculo empregatício permanente e a trabalhador avulso.



Compromisso Nacional



APERFEIÇOAR AS CONDIÇÕES DE
TRABALHO NA CANA-DE-AÇÚCAR



TERMO DE COMPROMISSO

Compromisso Nacional

SINDACÚCAR®

A Secretaria-Geral da Presidência da República e a Casa Civil da Presidência da República, o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério da Educação, o Ministério do Desenvolvimento Agrário e o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, o Fórum Nacional Suroenergético, a União da Agroindústria Canavieira do Estado de São Paulo – UNICA, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG e a Federação dos Embarcadores Rurais Assalariados do Estado de São Paulo – FERAESP:

Considerando a relevância da atividade sucroalcooleira para o desenvolvimento econômico, social e ambiental;

Considerando o interesse de todos os entes aqui representados no aperfeiçoamento das condições de trabalho no cultivo da cana-de-açúcar;

Considerando o avanço da mecanização da colheita da cana-de-açúcar e seus impactos sobre a geração de emprego;

Considerando o respeito à legislação trabalhista e previdenciária e às convenções e acordos coletivos em vigor entre trabalhadores rurais empregados no cultivo da cana-de-açúcar pelo País;

Considerando a valorização e a necessidade de discriminar práticas empresariais exemplares que extrapolem as obrigações legais;

Considerando a importância da diálogo e da negociação entre todos os envolvidos e da solução de conflitos;

Considerando os debates realizados em âmbito da Mesa do Diálogo para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar, instituída pelo Presidente da República e coordenada pela Secretaria-Geral da Presidência da República;

Resolvem celebrar o presente Termo de Compromisso, doravante denominado "Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar", ou, simplesmente, "Compromisso Nacional", consubstanciado nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DO OBJEITO

O Compromisso Nacional tem como objeto a cooperação entre os entes privados e públicos neste ato representados para viabilizar conjunto de ações destinadas a superar as condições de trabalho no cultivo manual da cana-de-açúcar, valorizando e discriminando práticas empresariais exemplares;

CLÁUSULA SEGUNDA: DAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS

Mediante adesão voluntária ao Compromisso Nacional, as empresas comprometem-se a reconhecer as seguintes práticas empresariais:

1 - Contrato de Trabalho

a) constatar diretamente os seus trabalhadores para as atividades manuais de plantio e corte da cana-de-açúcar com registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;

b) utilizar a cédula de experiência no contrato de trabalho somente uma única vez, em respeito à empresa e ao trabalhador empregado, na contratação de trabalhadores para as atividades manuais do cultivo da cana-de-açúcar; e

c) eliminar a vinculação da remuneração dos serviços de transporte de trabalhadores, administração e fiscalização, executados pelas próprias empresas cujas atividades são realizadas pelos trabalhadores no corte manual da cana-de-açúcar, respeitadas as normas constantes de convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho que disciplinem a matéria;

2 - Contratação de Trabalhadores Migrantes

a) utilizar a intermediação do Sistema Público de Emprego quando for necessária a contratação de trabalhadores migrantes em outras localidades que sejam impossibilitados de retornar ao seu município de origem após a jornada de trabalho. Na localidade na qual não exista o Sistema Público de Emprego ou o número de trabalhadores não seja suficiente, contratar diretamente;

b) protocolar, junto às unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, Credito Decorativo que reconheça a contribuição regular dos trabalhadores e das empresas e seu retorno à localidade de origem ao final da safra, para os trabalhadores migrantes

contratados em outras localidades e que fiquem impossibilitados de retornarem ao seu município de origem após a jornada de trabalho;

d) assegurar alojamentos de boa qualidade e de acordo com os requisitos da Norma Regulamentadora 31 para os trabalhadores migrantes contratados em outras localidades e que fiquem impossibilitados de retornarem ao seu município de origem após a jornada de trabalho; e

f) proporcionar acesso dos trabalhadores contratados em outras localidades a meios de comunicação nos alojamentos, para facilitar o contato com seus familiares;

III - Transparência na Afirmação da Produção

a) dispor de mecanismos de aferição da produção, previamente acertados com as representações dos trabalhadores no corte manual da cana-de-açúcar, devidamente escritos e amplamente divulgados entre os cortadores de cana-de-açúcar, que permitam a estes avaliar o cálculo do salário devido;

b) informar o preço antecipadamente aos empregados e utilizar, para medição da cana-de-açúcar cortada, compasso com ponta de ferro, na presença dos trabalhadores, respeitadas as normas constantes de convenções coletivas ou acordos institucionais de trabalho, e, para medição e medição, utilizar o sistema utilizado para pagamento dos trabalhadores – metro, tonelada ou outros; e

c) complementar o pagamento da diária correspondente ao pico salarial para os trabalhadores que não alcançarem tal remuneração com sua produção do dia.

IV - Saúde e Segurança do Trabalho

a) adotar melhores práticas de gestão em saúde e segurança e valorizar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural – CIPATR;

b) fornecer gratuitamente Equipamento de Proteção Individual – EPI de boa qualidade com Certificado de Aprovação – CA;

c) realizar esforço, em conjunto com trabalhadores, para aquisição e melhoria de EPI em trabalho rural;

d) realizar esforço, em conjunto com trabalhadores, para conscientizar os trabalhadores sobre a importância do uso de EPI;

e) garantir a realização de duas pausas coletivas por dia, sendo uma no período da manhã e outra à tarde;

f) ter rigor no exame admissional, incluindo IPO de exames complementares sempre que o médico responsável entender necessário;

g) promover campanhas informativas aos seus trabalhadores no corte manual da cana-de-açúcar sobre a importância da hidratação durante os serviços de campo, fornecendo gratuitamente o soro hidratante a critério do médico da empresa;

h) adotar, orientar e difundir a prática de ginástica laboral nas atividades manuais de plantio e corte da cana-de-açúcar; e

i) estabelecer procedimentos para a elaboração de manuais de segurança e de saúde para os trabalhadores no corte manual da cana-de-açúcar em situações de emergência;

V - Transporte

a) fornecer transporte seguro e gratuito aos trabalhadores para os finais de trabalho no campo;

b) manter, para o transporte de trabalhadores, sistema de controle de acordo com a NR31 e as normas legais de trânsito, e que contemple:

1. condição material dos ônibus ou veículos adaptados;

2. registro e licenças dos veículos;

3. documentos e habilitação dos condutores;

4. inspeção periódica dos veículos, uma vez que não há necessariamente antes do início da safra;

5. boas práticas na utilização dos veículos;

6. gestão do sistema de transporte; e

c) adotar Plano de Auxílio Mútuo em Emergência, com pactuação e integração local/regional de serviços privados e públicos;

VI - Alimentação

a) fornecer gratuitamente recipiente térmico – “marmitta” – que garanta condições de higiene e manutenção de temperatura; e

b) assegurar, nas frentes de trabalho, mesas e bancos, para a realização de reuniões;

VII - Organização Sindical e Negociações Coletivas

a) estabelecer, em conjunto com entidades de trabalhadores, negociação coletiva de trabalho, esgotando todas as possibilidades de acordo, e zelar pelo cumprimento das condições de trabalho;

b) assegurar acesso aos locais de trabalho de dirigentes de sindicato, federação ou confederação da respectiva base territorial, desde que estejam devidamente credenciados e seja a empresa comunicada de maneira simplificada e com antecedência, para verificar eventuais problemas e buscar soluções junto aos representantes da empresa; e

c) orientar os líderes de equipe sobre a importância do respeito às atividades sindicais.

VIII - Responsabilidade na Desempenhamento da Comunidade

a) divulgar e apoiar ações relativas à educação, saúde, cultura, esporte e lazer nas comunidades em que os trabalhadores estão inseridos;

IX - Divulgação de Boas Práticas

a) divulgar e orientar seus formadores de cara-de-açúcar sobre os termos deste instrumento e as boas práticas empresariais adotadas pela empresa.

CLÁUSULA TERCEIRA: DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

O Governo Federal apoiará e incentivará ações destinadas a:

I - assegurar a execução dos Expedientes de Fomento Industrial - EFI utilizados pelos trabalhadores no cultivo manual de cara-de-açúcar;

II - ampliar progressivamente os serviços oferecidos pelo Sistema Público de Emprego na Intermediação da contratação de trabalhadores para o cultivo manual de cara-de-açúcar;

III - promover a alfabetização e elevação da escolaridade dos trabalhadores do cultivo manual de cara-de-açúcar;

IV - promover a qualificação e requalificação dos trabalhadores do cultivo manual de cara-de-açúcar, com vistas à sua reinserção produtiva; e

V - fortalecer ações e serviços sociais em regiões de emigração de trabalhadores para atividades sazonais do cultivo manual de cara-de-açúcar.

CLÁUSULA QUARTA: PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO E MONITORAMENTO

Os entes signatários deste Compromisso constituirão "Comissão Nacional de Diálogo e Avaliação do Compromisso Nacional", cujas atribuições serão as seguintes:

I - estabelecer critérios e procedimentos para implementar, acompanhar e avaliar os resultados do Compromisso Nacional, inclusive com a possibilidade de autorizar auditoria independente para exercício das atividades de monitoramento do cumprimento das práticas empresariais;

II - divulgar este Compromisso Nacional e estimular a adesão das empresas às atividades socioeconômicas;

III - propor e estabelecer mecanismos para eventuais ajustes na adesão e permanência de empresas aos termos deste Compromisso Nacional;

IV - deliberar sobre o estabelecimento e divulgação de mecanismos de reconhecimento das empresas que aderirem e cumprirem as práticas empresariais estabelecidas neste Compromisso Nacional; e

V - propor e debater a revisão deste Compromisso Nacional.

CLÁUSULA QUINTA: CONDIÇÕES GERAIS

Este Compromisso Nacional entrará em vigor na data de sua assinatura, com prazo de vigência por um período de dois anos, podendo ser prorrogado com a concordância de todas as partes.



**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região**

Ter: (081) 2101-3200 - Site: www.prt6.mpt.gov.br

TERMO DE COMPROMISSO E AJUSTAMENTO DE CONDUITA Nº 37/2009

PELA PRESERVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE E UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAO E SEGURO NO SETOR SUCCROALCOOLEIRO NO ESTADO DE PERNAMBUCO

CONSIDERANDO que são fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, consoante arts. 1º, inciso III e IV, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO os direitos conferidos aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, à luz do art. 7º e seus incisos da Carta Maior;

CONSIDERANDO a necessidade da busca constante da aplicação das normas trabalhistas às relações de trabalho rurais na lavoura canieira, em especial da Lei n. 5.889/73, da Consolidação das Leis do Trabalho, no que couber, e legislação complementar e esparsa;

CONSIDERANDO, especificamente, a Norma Regulamentadora da Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura - NR 31 (Portaria n. 86, de 03/03/2005, do Ministério do Trabalho e Emprego);

CONSIDERANDO a necessidade de se universalizar e intensificar os esforços que vêm sendo efetivados pelos órgãos representativos dos empregadores rurais da lavoura canieira deste Estado de Pernambuco e pela maioria das empresas do setor sucroalcooleiro do Estado no aprimoramento das relações de trabalho;

CONSIDERANDO, que compete ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático de direito e dos direitos sociais e individuais indisponíveis (art. 127, caput, da Constituição Federal) e, que, em particular, compete ao Ministério Público do Trabalho a defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93);

CONSIDERANDO as inspeções realizadas nas usinas do Estado de Pernambuco no âmbito do Programa Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas no Setor Sucroalcooleiro;

CONSIDERANDO, por fim, que o presente termo de compromisso e ajustamento de conduta não representa o reconhecimento de práticas ilícitas ou irregularidades trabalhistas por parte dos subscritores, mas sim um balizamento para procedimentos uniformes futuros;

Peio presente instrumento, as empresas integrantes do setor sucroalcooleiro do Estado de Pernambuco, a seguir nominadas, COMPANHIA AGROINDUSTRIAL DE GOIANA - USINA SANTA TERESA, CNPJ 10.319.853/0001-44; DESTILARIA P.A.L. LTDA, CNPJ 10.166.767/0001-49; JB AÇÚCAR E ALCÓOL LTDA, CNPJ 11.427.571/0001-78; UNA AÇÚCAR E ENERGIA LTDA, CNPJ 40.830.848/0002-90; MASSA FALIDA - CIA INDUSTRIAL DO NORDESTE BRASILEIRO - USINA CATENDE, CNPJ 10.815.827/0001-07; USINA CENTRAL OLHO D'ÁGUA S/A, CNPJ 11.797.222/0001-01; USINA CRUANGI S/A, CNPJ 11.809.134/0001-74;

Rua Quarenta e Oito, nº600, Espinhoiro, Recife/PE - CEP 52.050-380 - Fone: (081) 2101.3200 - Fax: (081) 2101.3287
www.prt6.mpt.gov.br



**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região**

Rua Quarenta e Oito, 600 - Espinhoiro CEP 52.050-380
Tel.(fax) (081) -2101-3200 - Site: www.prt6.mpt.gov.br

ZIHILATANEJO DO BRASIL AÇÚCAR E ALCÓOL S/A, USINA SUCAL, CNPJ 03.794.600/0002-48; USINA IPOJUCA S/A, CNPJ 10.384.022/0001-56; USINA PETRIBU S/A, CNPJ 10.645.075/0001-83; USINA PUMATY S/A, CNPJ 10.803.815/0001-62; USINA SALGADO S/A, CNPJ 10.383.750/0001-43; USINA SÃO JOÃO S/A, CNPJ 10.996.999/0001-07; USINA TRAFICANTE S/A, CNPJ 10.820.645/0001-24; USINA UNIÃO E INDÚSTRIA S/A, CNPJ 10.204.485/0001-99; USINA VITÓRIA LTDA, CNPJ 03.995.531/0001-50; USIVALE INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA - USINA LARANJEIRAS, CNPJ 04.643.758/0001-07; VALE VERDE EMPREENDIMENTOS AGRÍCOLAS LTDA, CNPJ 04.714.999/0001-20; CACHOOL COMÉRCIO E INDÚSTRIA S.A, CNPJ 08.470.543/0001-84; USINA BOM JESUS S.A, CNPJ 10.785.202/0001-40; COMPANHIA USINA BULHÕES, CNPJ 10.420.446/0001-29 e UNA ALCÓOL EXPORT LTDA, CNPJ 00.297.525/0002-31, doravante denominadas COMPROMISSARIAS, neste ato representadas por seus sócios, advogados ou prepostos com poderes para subscrição deste documento e ao fim identificados, na presença das seguintes instituições interessadas: Governo do Estado de Pernambuco, representado pelo governador EDUARDO HENRIQUE ACCIOLY CAMPOS; Sindicato da Indústria do Açúcar e Alcool no Estado de Pernambuco - SINDACUCAR/PE, neste ato representado por seu Presidente RENATO AUGUSTO PONTES CUNHA; Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - TRT 6ª REGIÃO, neste ato representado por sua Presidente, LENIUA MELLO CORREIA DE ARAÚJO; Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, neste ato representada por seu Presidente, FÁBIO LEAL CARDOSO; Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 6ª Região - AMATRA VI, neste ato representada por sua Presidente, VIRGINIA LÚCIA DE SA BAHIA; Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Pernambuco - FETAPE, neste ato representada por seu Diretor de Política Salarial, JOSÉ RODRIGUES DA SILVA; Fórum Pernambucano de Defesa do Trabalho Decente, neste ato representado pela Coordenadora, DÉBORA TITO FARIAS; firmam, perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, na pessoa do Procurador-Geral do Trabalho, OTÁVIO BRITO LOPES e do Vice-Procurador Geral do Trabalho, JEFERSON LUIZ PEREIRA COELHO; do Coordenador do Programa Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas no Setor Sucroalcooleiro, ALESSANDRO SANTOS DE MIRANDA; do Coordenador da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, SEBASTIÃO VIEIRA CAIXETA; e dos Procuradores do Trabalho: DÉBORA TITO FARIAS, MARIA AUXILIADORA DE SOUZA E SÁ, FLAVIO HENRIQUE FREITAS EVANGELISTA BONDIM e CLÁUDIO CORDEIRO QUEIROGA CADELHA, o presente TERMO DE COMPROMISSO E AJUSTAMENTO DE CONDUITA, com fulcro no § 6º do art. 5º da Lei n. 7.347/85, no art. 876, caput, da CLT, e no art. 269, III, do CPC, pelo qual as COMPROMISSARIAS assumem as seguintes obrigações:



Ministério Público do Trabalho
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Rua Quarenta e Oito, 600 - Espinheiro, CEP 52.050-380
 Recife/PE - Tel: (81) 2101-3200 - Site: www.prt6.mpt.gov.br



Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região

Rua Quarenta e Oito, 600 - Espinheiro CEP 52.050-380
 Tel. (fax) (81) - 2101-3200 - Site: www.prt6.mpt.gov.br



data do início do exercício na nova função, desde que haja a aprovação do empregador à risco específico diferente daquele a que estava exposto; e) exame médico demissional, que deve ser realizado até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de noventa dias, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, reconhecida e aprovada.

2. APROVAÇÃO QUE PARA CADA EXAME MÉDICO SEJA EMITIDO UM Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, em duas vias, contendo no mínimo: a) nome completo do trabalhador, endereço de sua residência e sua função; b) os riscos ocupacionais a que está exposto; c) indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido e a data em que foram realizados; d) conclusão do apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer; e) data, nome, número de inscrição no Conselho Regional de Medicina e número de registro que realizou o exame. Fica esclarecido que a primeira via do ASO deverá ficar arquivada no estabelecimento, à disposição da fiscalização e a segunda será obrigatoriamente entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira via.

3. DO MATERIAL DE PRIMEIROS SOCORROS E REMOÇÃO DE TRABALHADOR EM CASO DE ACIDENTE. EQUIPAR-SE com material necessário à prestação de primeiros socorros, inclusive nas frentes de trabalho, considerando-se as características da atividade desenvolvida e de acordo com a orientação do médico de trabalho da empresa, para garantir a remoção do acidentado, inclusive nas frentes de trabalho, em caso de urgência, sem ônus para o trabalhador.

3. DOS PROCEDIMENTOS EM CASOS DE DOENÇAS OCUPACIONAIS. Quando constatada a ocorrência ou agravamento de doenças ocupacionais, através dos exames médicos, ou sendo verificadas alterações em indicador biológico com significado clínico, mesmo sem sintomatologia, PREVIDENCIÁRIAS, mediante orientação formal, através de laudo ou atestado do médico encarregado dos exames: a) a emissão da Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT; b) o encaminhamento do trabalhador da exposição ao risco, ou do trabalho; c) o encaminhamento do trabalhador à previdência social para estabelecimento de nova avaliação, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho.

4. DO SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO RURAL - SESTR E DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO RURAL - CIPATR, CONSTITUIR e DIMENSIONAR, consoante o disposto no Quadro I da Norma Regulamentadora n. 31, o Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural - SESTR, proporcionando os meios e recursos necessários para o cumprimento dos seus objetivos e de suas atribuições. Na ocorrência de compravenda feita no mercado de trabalho de profissionais para a composição do SESTR, notadamente o que ocorre com o enfermeiro do trabalho, será concedido prazo à empresa para comprar a substituição de ações pré-ativas no sentido de implementar a contratação do profissional, conforme previsto na cláusula 19, § 2º deste Termo, bem como CONSTITUIR Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural - CIPATR, CUMPRINDO, neste particular, as seguintes obrigações: a) convocar as reuniões ordinárias e extraordinárias da CIPATR; b) fornecer aos integrantes da CIPATR os meios necessários ao desempenho de suas atribuições; c) estudar as recomendações e determinar a adoção das medidas necessárias, mantendo a CIPATR informada, e) permitir para todos os membros da CIPATR, em horário de expediente normal do estabelecimento rural, treinamento

Rua Quarenta e Oito, nº 600, Espinheiro, Recife/PE - CEP 52.050-380 - Fone: (81) 2101-3200 - Fax: (81) 2101-3201

www.prt6.mpt.gov.br

Mãe Deusa/Diretoria de Recursos Humanos - Programa Secretariado de

sobre prevenção de acidentes de trabalho previsto no subitem 31.7.20.1 da Norma Regulamentadora n. 01.

5. DO TRABALHO COM AGROTOXICOS. CUMPRIR, com relação ao trabalho com agrotóxicos adjuvantes e produtos afins, as seguintes obrigações: a) fornecer instruções suficientes aos que manipulam agrotóxicos, adjuvantes e afins, e aos que desenvolvem qualquer atividade em áreas onde possa haver exposição direta ou indireta a esses produtos; b) proporcionar capacitação, na forma prevista no item 24.9.4 da NR 31 sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos a todos os trabalhadores expostos diretamente; c) fornecer equipamentos de proteção individual e vestimentas adequadas ao risco, que não provoquem desconforto térmico prejudicial ao trabalhador; d) fornecer os equipamentos de proteção individual e vestimentas de trabalho em perfeitas condições de uso e devidamente higienizadas responsabilizando-se pela descontaminação dos mesmos ao final de cada jornada de trabalho; e substituí-los sempre que necessário; f) orientar quanto ao uso correto dos dispositivos de proteção; g) disponibilizar um local adequado para a guarda da roupa de uso pessoal; h) fornecer água, sabão e toalhas para higiene pessoal; i) garantir que nenhum dispositivo de proteção ou vestimenta contaminada seja levado para fora do ambiente de trabalho; j) garantir que nenhuma roupa ou vestimenta de proteção seja reutilizada antes da devida descontaminação; k) vedar o uso de roupas pessoais quando da aplicação de agrotóxicos, l) ausentar-se do transporte simultaneamente trabalhadores e agrotóxicos, em veículos que não possuam compartimentos estanques projetados para tal fim; m) realizar aplicação de agrotóxicos nas horas frescas do dia, respeitando o limite máximo de jornada de trabalho, dentre outras medidas protetivas, a serem definidas pela CIPA - COMISSÃO PERMANENTE REGIONAL RURAL ao longo das discussões, sem prejuízo de condições mais benéficas previstas em instrumentos coletivos.

6. DAS FERRAMENTAS PARA O TRABALHO E DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL DISPONIBILIZAR gratuitamente as ferramentas para o trabalho, inclusive facões com bainhas, disponibilizando instrumento para afiar e substituindo-se sempre que necessário. As ferramentas devem ser utilizadas exclusivamente para os fins a que se destinam e mantidas em perfeito estado de uso. Comprometem-se ainda a FORNECER aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (EPIs) sempre que a atividade assim exigir. Esses equipamentos devem ser adequados ao risco e mantidos em perfeito estado de conservação e funcionamento. O empregador deve exigir que os trabalhadores utilizem os EPIs, utilizando-os previamente sobre o seu uso. O cumprimento integral desta obrigação por parte da empresa será exigível partir do 90º (nonagésimo) dia, contado da data de formalização deste acordo.

7. DO TRANSPORTE DOS TRABALHADORES. TRANSPORTAR os trabalhadores, diretamente ou através de terceiros contratados para tal serviço, em veículo de transporte coletivo de passageiros que deve observar os seguintes requisitos: a) possuir autorização emitida pela autoridade de trânsito competente, salvo com relação ao transporte próprio, quando não será necessária autorização do DER para o trânsito e transporte, conforme legislação específica do Estado de Pernambuco (Decreto Estadual 22.678/2000); b) transportar todos os passageiros sentados; c) ser conduzido por motorista habilitado, devidamente identificado com contrato de trabalho devidamente anotado em sua CTPS, quer seja para comissão, quer seja pelo terceiro contratado para efetuar o serviço de transporte salvo se conduzido pelo próprio proprietário; d) possuir compartimento resistente fogo para a guarda das

Rua Quarenta e Oito, nº 600, Espinheiro, Recife/PE - CEP 52.050-380 - Fone: (81) 2101.3200 - Fax: (81) 2101.3267

www.prt6.mpt.gov.br

Mãe Deusa/Diretoria de Recursos Humanos - Programa Secretariado de



**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região**

Rua Quarenta e Oito, 600 – Espinhoeiro CEP 52.050-380
Tel.(fax) (81) –2101-3200 – Site: www.prt6.mpt.gov.br

ferramentas e materiais, separado dos passageiros. Para o efetivo cumprimento desta cláusula, fica esclarecido que: a) a compromissária será considerada descumpridora desta obrigação quer a irregularidade seja constatada no transporte realizado diretamente pela compromissária, quer seja constatada no transporte realizado por terceiros contratados para tal fim; b) a autorização emitida pela autoridade de trânsito competente deve estar sempre de posse do condutor do veículo e encontrar-se em vigor; c) as ferramentas e materiais referidos da letra "d" acima devem estar devidamente guardados em compartimento resistente, fixo e separado dos passageiros; d) o veículo deve estar com a documentação, junto ao Departamento Estadual de Trânsito, devidamente regularizada e de posse do condutor. Fica esclarecido que o transporte de trabalhadores em veículos adaptados somente ocorrerá em situações excepcionais, dentre elas as situações de relevo acidentado ou condições climáticas desfavoráveis, mediante autorização prévia da autoridade competente em matéria de trânsito, devendo o veículo apresentar as condições mínimas de segurança previstas no item 31.16.2 da NR-31. A Compromissária deve se abster de, em qualquer circunstância, transportar pessoas em desconformidade com o item 31.6 da multil citada norma.

8. DOS FATORES CLIMÁTICOS E TOPOGRÁFICOS. CUMPRIR e OBSERVAR as seguintes obrigações: a) orientar os seus empregados quanto aos procedimentos a serem adotados na ocorrência de condições climáticas desfavoráveis; b) interromper as atividades - sem prejuízo da remuneração, calculada pela diária - na ocorrência de condições climáticas que comprometam a segurança do trabalhador, facultada a suspensão de férias e jubilações, conforme previsto na Súmula n. 85 do Colendo TST; c) organizar o trabalho de forma que as atividades que exijam maior esforço físico, quando possível, sejam desenvolvidas no período da manhã ou no final da tarde.

9. DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS NAS FRENTE DE TRABALHO. DISPONIBILIZAR, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de quarenta trabalhadores ou fração superior a 1/4, conforme definido na CPRR-PE, atendidos os requisitos do item 31.23.3.2 da NR-31, sendo permitida a utilização de fossa seca. Esclarece-se, primeiro, que o modelo apresentado na reunião de 09 de dezembro de 2008 da CPRR, satisfaz os requisitos da NR 31; segundo, que os modelos similares ao acima indicado também serão aceitos, desde que preenchidos os requisitos da NR 31 e que sejam mantidos em bom estado de conservação, limpeza e higiene; terceiro, que as instalações sanitárias devem estar próximas aos trabalhadores em locais de fácil acesso. O cumprimento desta obrigação por parte da empresa será exigível a partir do 90º (nonagésimo) dia, contado da data da formalização deste acordo.

10. DAS ÁREAS DE VIVÊNCIA, ALOJAMENTOS, LOCAIS PARA PREPARO DAS REFEIÇÕES E LAVANDERIAS DISPONIBILIZAR aos trabalhadores alojados, áreas de vivência compostas de: a) instalações sanitárias; b) locais para refeição; c) alojamentos, quando houver permanência de trabalhadores no estabelecimento nos períodos entre as jornadas de trabalho; d) local adequado para preparo de alimentos; e) lavanderias. As áreas de vivência devem atender aos seguintes requisitos: a) condições adequadas de conservação, asseio e higiene; b) paredes de alvenaria, madeira ou material equivalente; c) piso cimentado, de madeira ou de material equivalente; d) cobertura que proteja contra as intempéries; e) iluminação e ventilação adequadas.



**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região**

Rua Quarenta e Oito, 600 – Espinhoeiro CEP 52.050-380
Tel.(fax) (81) –2101-3200 – Site: www.prt6.mpt.gov.br

10.1 GARANTIR que os alojamentos de trabalhadores observem as seguintes condições mínimas de conforto e segurança de trabalho: a) ter camas com colchão, separadas por no mínimo um metro, sendo permitido o uso de beliches, imitados e usados verticais na mesma vertical, com espaço livre superior de cento e dez centímetros acima do colchão; b) ter armários individuais para guarda de objetos pessoais; c) ter portas e janelas capazes de oferecer uma ventilação adequada e segurança; d) ter recipientes para coleta de lixo; e) ser separados por sexo. O empregador rural ou equiparado deve proibir a utilização de roupas, roupas ou acessórios no interior dos alojamentos. O empregador deve fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.

10.2 GARANTIR que os locais para preparo de refeições sejam dotados de lavatório, sistema de coleta de lixo e recipientes apropriados para o pessoal que manipula alimentos. Os locais para preparo de refeições não podem ter ligação direta com os alojamentos.

10.3 GARANTIR a instalação de lavanderias em local ventilado e adequado para que os trabalhadores alojados possam cuidar das roupas de uso pessoal. As lavanderias devem ser dotadas de tanques individuais ou coletivos e água limpa.

11. DO ABRIGO PARA REFEIÇÕES NAS FRENTE DE TRABALHO E DAS MARMITAS TÉCNICAS. DISPONIBILIZAR, nas frentes de trabalho, abrigos, fixos ou móveis, que protejam os trabalhadores contra intempéries, durante as refeições, com mesas e assentos em número suficiente para atender a todos os trabalhadores, admitindo-se a adoção de escala para o horário de refeição, desde que garantido integralmente o intervalo legal intrajornada. Quando o empregador fornecer veículos para o transporte dos trabalhadores e os refeições veículos permanecerem nos locais de trabalho a uma distância de até 300 (trezentos) metros, poderão os abrigos referidos neste item ser acoplados aos veículos ou substituídos por mesas no seu interior, desde que respeitadas as condições de higiene e conforto.

11.1 DISPONIBILIZAR, ainda, aos trabalhadores local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, o que será atendido com o fornecimento de marmittas técnicas.

12. DAS DESPESAS DE DELOCOMENTO. ONERAR ao pagamento das despesas de deslocamento dos trabalhadores contratados fora do Estado de Pernambuco, inclusive as de retorno aos seus locais de origem, independentemente de tempo e do implemento da condição temporal prevista em contrato.

13. DA ÁGUA POTÁVEL. DISPONIBILIZAR água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, inclusive nas frentes de trabalho, em condições higiênicas, sendo proibida a utilização de águas coletivas. A análise da potabilidade somente será feita na água fornecida pela empresa, não sendo vedado ao trabalhador levar sua própria água, em garrafas de cinco e nove litros para aquelas que labutam fora das frentes de serviço, prescindindo de reposição coletiva) sendo assegurada a reposição para reidratação. O cumprimento desta obrigação por parte das empresas será exigível a contar de 30 dias a partir da data da formalização deste acordo.





**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região**

Rua Quarenta e Oito, 600 - Espinheiro - CEP 52.060-380
Tel./fax) (011) - 2101-3200 - Site: www.prt6.mpt.gov.br

14. DA JORNADA DE TRABALHO E DOS INTERVALOS INTRAJORNADA. RESPEITAR a jornada normal de trabalho legalmente estabelecida, abstendo-se de prorrogá-la além do limite de 02 (duas) horas diárias sem qualquer justificativa legal.

14.1. CONCEDER intervalos) para repouso e alimentação de acordo com os usos e costumes da região, em qualquer trabalho contínuo que exceda 06 (seis) horas, conforme previsão contida no artigo 3 da Lei n. 5.009, de 03.03.1973, desde que seu cômputo não seja inferior a 01 (uma) hora nem superior a 02 (duas) horas.

14.2. Tendo em vista as previsões constantes das Cláusulas 30 e 31 da Convenção Coletiva do Trabalho (CCT) que trata do tempo e duração do trabalho do rural, fica excluída a cláusula sobre as horas de deslocamento, devendo a discussão ser tratada por meio de negociações entre as partes, através do Comitê Paritário Regional Rural (CPRR), com vistas à uniformização dos entendimentos e, eventualmente, a sua exploração no instrumento coletivo, mediante novo convenção ou termo aditivo.

15. DA FORMA E DO PRAZO DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DOS DESCONTOS SALARIAIS EFETUAD e o prazo pagamento dos salários, na forma legal, até o quinto dia útil subsequente ao vencido, facultado o adiantamento conforme convencionado em norma coletiva, bem como abster-se de promover descontos nos salários dos empregados, salvo quando resultantes de adiantamentos de dispositivo de lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou ainda, na hipótese de dano causado pelo trabalhador, de acordo com o § 1º do artigo 102 da CLT.

16. DA GARANTIA DO PISO SALARIAL OU DO SALÁRIO MÍNIMO. GARANTIR, e piso da categoria profissional ou, não havendo, o salário mínimo legal para o trabalhador que, trabalhando na diária, cumprir ou ficar disponível ao trabalho durante a jornada integral. O trabalhador sujeito ao regime de remuneração exclusivamente por produção também terá assegurada a percepção do piso da categoria profissional ou, não havendo, do salário mínimo legal, caso cumpra a tarefa mínima prevista na norma coletiva da categoria, ficando assegurada ao mesmo a opção pela diária, nos termos da cláusula quinta da CCT da categoria.

17. DA MEDIÇÃO DA PRODUÇÃO. UTILIZAR Instrumentos de medição e de peso precisos e certificados pelo Instituto de pesos e medidas competente, com o objetivo de aferir, com fidelidade, a medida e o peso efetivamente produzidos pelos trabalhadores, possibilitando, outrossim, o controle e a fiscalização pelas próprias de suas produções individuais;

18. MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO COMPROMISSO E AJUSTE. Pelo descumprimento das cláusulas do presente termo de compromisso e ajustamento de conduta, as COMPROMISSÁRIAS sujeitar-se-ão, a cada descumprimento, à multa em valor correspondente a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cláusula descumprida.

§1º. As multas acima previstas não excluem as Compromissárias de pagamento das multas administrativas aplicáveis pela fiscalização trabalhista do Ministério do Trabalho e Emprego.



**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região**

Rua Quarenta e Oito, 600 - Espinheiro CEP 52.060-380
Tel./fax) (011) - 2101-3200 - Site: www.prt6.mpt.gov.br

§2º. Caso constatado, mediante fiscalização, o descumprimento de quaisquer das cláusulas previstas neste termo, será concedido, antes da execução das multas, prazo razoável, a critério do Procurador do Trabalho titular do feito, à empresa compromissária para apresentação de justificativa e/ou regularização das obrigações descumpridas.

19. DOS EFEITOS. Este termo de compromisso e ajustamento de conduta tem plena eficácia a partir da data de sua celebração e substitui as Ações e os Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta anteriormente firmados entre o Ministério Público do Trabalho e as empresas acordantes, **quanto aos assuntos coincidentes**, inclusive no tocante às multas estabelecidas.

20. DA FISCALIZAÇÃO E DA EXECUÇÃO DO PRESENTE TERMO DE COMPROMISSO E AJUSTAMENTO DE CONDUTA. A fiscalização do cumprimento das obrigações constantes neste Termo de Compromisso e Ajustamento de Conduta será levada a efeito pelo Ministério Público do Trabalho, pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pela Justiça do Trabalho e a eventual execução das multas nele previstas se dará nos presentes autos. Em caso de notícia ou de denúncia de descumprimento de dispositivos do presente Termo, a compromissária denunciada será intimada pelo Ministério Público do Trabalho para os devidos esclarecimentos e, confirmando-se a infração, para tentativa de acordo administrativo, antes do ajuizamento de eventual execução de multa ou de propositura de ação civil pública.

E por estarem de acordo, firmam o presente termo de compromisso e ajustamento de conduta.

Recife, 3 de julho de 2009.

Otávio Brito Lopes
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Otávio Brito Lopes
Procurador-Geral do Trabalho

Jeferson Luiz Pereira Coelho
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Jeferson Luiz Pereira Coelho
Vice-Procurador Geral do Trabalho

Alessandro Santos de Miranda
COORDENADORIA DE DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E
COORDENADOR DO PROGRAMA NACIONAL DE COMBATE ÀS IRREGULARIDADES
TRABALHISTAS NO SETOR SUCROALCOOLEIRO
Alessandro Santos de Miranda
Coordenador Nacional - MPT

Sebastião Vieira Calixota
COORDENADORIA NACIONAL DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
Sebastião Vieira Calixota
Coordenador Nacional - MPT





**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região**

Rua Quarenta e Nove, 600, Espinheiro CEP 52.050-380
Tel./fax (81) - 2101-3200 - Site: www.pr6.mpt.gov.br

[Handwritten signature]

COORDENADORIA NACIONAL DE ERADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

Débora Tito Fariás
Vice-Coordenadora Nacional

COORDENADORIA REGIONAL DE ERADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

Maria Auxiliadora de Souza e Sá
Procuradora do Trabalho

Titular da CONAETE - MPT/PRT 6ª Região

COORDENADORIA REGIONAL DE ERADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

Flávio Henrique Freitas Evangelista Gondim
Procurador do Trabalho

Suplente da CONAETE - MPT/PRT 6ª Região

PROGRAMA NACIONAL DE COMBATE AS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS NO SETOR SUCROALCOOLEIRO

Claudio Cordeiro Queiroz Badoha
Procurador do Trabalho

Membro do Programa em Pernambuco

INSTITUIÇÕES INTERESSADAS

GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO
Eduardo Henrique Accioly Campos
Governador do Estado

SINDICATO DA IND. DO AÇÚCAR E ALCOOL NO ESTADO DE PE - SINDAÇUCAR/PE

Renato Augusto Pontes Cunha
Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DE PE

José Rodrigues da Oliveira
Diretor de Política Salarial

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Eneida Melo Correia de Araújo
Presidente



**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região**

Tel./fax (81) - 2101-3200 - Site: www.pr6.mpt.gov.br

[Handwritten signature]

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PRODUTORES DE TRIBUTOS

Fábio Leal Cardoso
Presidente

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO - AMATRAVI

Virginia Lucia de Sá Bahia
Presidente

FORUM PERNAMBUCANO DE DEFESA DO TRABALHO DECENTE

Débora Tito Fariás
Coordenadora

EMPRESAS COMPROMISSÁRIAS DO SETOR SUCROALCOOLEIRO DE PERNAMBUCO

[Handwritten signature]
Paulo Roberto Cantarelli de Andrade Lima
Diretor

[Handwritten signature]
JB AÇÚCAR E ALCOOL LTDA
Carles Alberto Lacerda Delfino
Diretor

UNA AÇÚCAR E ENERGIA LTDA
Ricardo Luiz Pessoa de Queiroz Filho
Diretor

MASSA FALIDA - CIA INDUSTRIAL DO NE BRASILEIRO - USINA CATENDE

Marivaldo Silva de Andrade
Síndico

USINA CENTRAL OLHO D'ÁGUA S/A
Gilberto Carvalho Tavares de Melo
Diretor

[Handwritten signature]
José Guilherme Queiroz Filho

Rua Quarenta e Nove, 600, Espinheiro, Recife - PE CEP 52.050-380 - Fone: (081) 2101.3200 - Fax: (081) 2101.3267
www.pr6.mpt.gov.br



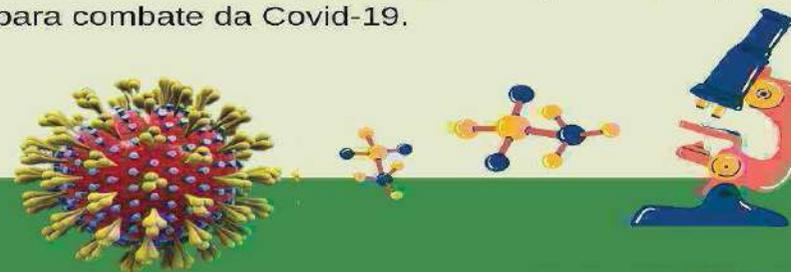
Álcool 70%

Doações das usinas vinculadas ao SINDAÇUCAR-PE, atingiram mais de 150.000 litros, em valores de cerca de 500 mil reais destinados a:

- Creches
- Abrigos de idosos
- Municípios
- Policiais
- Bombeiros
- Hospitais, clínicas de saúde, etc.

O SINDAÇUCAR COLABORA COM PESQUISAS E PROJETOS DA UFPE PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

As usinas de Pernambuco, associadas ao Sindaçucar-PE, doaram a diversas entidades e instituições, desde o início da pandemia mais de 90 mil litros de álcool 70, com o apoio da AdDiper, que coordenou logística de entregas. Para maio, haverá doações de mais de 40 mil litros, sob a coordenação da Procuradoria do MPF, no âmbito do convênio da Universidade /FADE com o MPF, MPPE e MPT, que objetiva ações e pesquisas para combate da Covid-19.



O SINDAÇÚCAR INTEGROU A CAMPANHA INSTITUCIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL / PROCURADORIA DA REPÚBLICA EM
PERNAMBUCO

TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICO Nº 1/ 2020.

Covid-19: MPF consegue doação de 40 mil litros de álcool 70% para UFPE

Sindaçúcar participa de campanha de apoio a pesquisas e projetos da universidade para enfrentamento da pandemia



Campanha promovida por Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público de Pernambuco (MP/PE) e Ministério Público do Trabalho (MPT) para apoiar pesquisas e estudos de combate ao novo coronavírus em desenvolvimento pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) conseguiu 40 mil litros de álcool 70%, doados pelo Sindicato da Indústria do Açúcar e do Alcool no estado (Sindaçúcar-PE).

Fonte: Ascom/PRPE (com imagem do Freepik)

De acordo com o presidente da entidade, Renato Pontes Cunha, "o Ministério Público Federal, ao promover o trabalho conjunto e a articulação público-privada, sob coordenação dos procuradores da República, vem estimulando importantes parcerias entre a Academia e os setores produtivos, materializadas em uma agenda positiva de combate à covid-19".

Para o procurador da República Rodrigo Tenório, coordenador do Núcleo de Combate à Corrupção no estado de Pernambuco e um dos promotores da campanha, "a conduta do Sindaçúcar mostra intenso compromisso social e empatia com o sofrimento da população, além de respeito pelas instituições públicas". Ele destaca que a significativa doação merece ainda mais elogios por ter sido feita em pleno período de crise e tristeza da cana-de-açúcar. "O MPF agradece e parabentiza a presidência e os filiados do sindicato pela demonstração de solidariedade e nobreza em tempos tão difíceis", acrescentou.



RECOMENDAÇÃO CONJUNTA INTERSINDICAL PARA O SETOR INDUSTRIAL SUCCALCOLOIDE DO ESTADO DE PERNAMBUCO, APLICÁVEL ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ALCOOL DO ESTADO DE PERNAMBUCO, inscrita no CNPJ nº 11.099.743/0001-49, neste ato representada pelo seu Presidente SALMO VALENTINI DA SILVA e o SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ALCOOL DO ESTADO DE PERNAMBUCO, inscrita no CNPJ nº 11.012.968/0001-82, neste ato representada pelo seu Presidente RENATO AUGUSTO PONTES CUNHA, representantes suas respectivas categorias,

CONSIDERANDO o reconhecimento da pandemia de "coronavírus" – COVID-19 - e a oficialização da situação de "emergência pública" no país, o que impõe o adoção de todas as medidas para prevenir, mitigar e eliminar os efeitos da propagação do vírus, e, em especial, nas relações de trabalho, no âmbito das empresas;

CONSIDERANDO que as entidades sindicais signatárias são as representantes legais das empresas do setor sucroalcooleiro do Estado de Pernambuco e das empregadas que laboram nos setores industriais das mesmas empresas, impondo-se aos mesmos a "defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais" das respectivas categorias (Art. 8º, III, da Constituição Federal), dentre os quais o direito da preservação da saúde (Art. 160 da CF);

CONSIDERANDO que dentre os "Princípios Fundamentais" da República Federativa do Brasil, inscritos no Art. 1º da mesma Carta Magna, consta, no seu inciso IV, "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa";

CONSIDERANDO que as empresas do setor sucroalcooleiro "Atividade Econômica" nos termos previsto no Decreto nº 10.282, de 20.08.2020, do Senhor Presidente da República, uma vez que fabricam produtos de "higiene" (álcool) e "alimento" (açúcar), encaixam-se no item XII do Art. 3º, bem como produzem "combustíveis" (álcool), previsto no item XXVII do mesmo artigo 3º do Decreto referido;

RECOMENDAM ÀS EMPRESAS:

ADOÇÃO de medidas em favor dos trabalhadores enquadrados nos grupos de risco, como idosos, diabéticos, hipertensos, grávidas e lactantes, imunocomprometidos e os que têm insuficiência cardíaca, renal ou respiratória crônica comprovadas, observando as condições individuais de cada um, utilizando, preferencialmente, medidas que impliquem no afastamento do trabalho ou, quando não possível, o seu isolamento no trabalho, de modo a prevenir a transmissão comunitária do coronavírus aos mesmos;

MANUTENÇÃO de água e sabão em todos os lavatórios existentes no estabelecimento, disponibilizando, ainda, meios para possibilitar a higienização das mãos dos que laboram em locais distantes;

DISPONIBILIZAÇÃO de sanitizantes, como álcool a 70% (setenta por cento), nos acessos aos locais de trabalho e em outros pontos estratégicos do estabelecimento da empresa;

ORGANIZAÇÃO do processo de trabalho para aumentar a distância entre os trabalhadores em suas atividades, sempre que possível;

ADOÇÃO de medidas que impliquem em alteração na rotina de trabalho, flexibilizando o início de jornadas de trabalho (entrada e saída dos trabalhadores), evitando ou diminuindo aglomeração de trabalhadores;

ADOÇÃO de política de flexibilização para que os empregados possam atender familiares doentes com sintomas do coronavírus;

NÃO PERMISSÃO da circulação de crianças e demais familiares nos ambientes de trabalho;

ADOÇÃO de política especial de prevenção e higiene do trabalho, com ações mais rígidas e frequentes sob a fiscalização da CIPA e do SESMT da empresa, visando a mitigar os efeitos do coronavírus;

ADOÇÃO de ações efetivas de autocuidado para a identificação de potenciais sinais e sintomas do coronavírus, com posterior isolamento e contato com os serviços de saúde na identificação dos casos suspeitos;

ADOÇÃO e estímulo, quando possível, o trabalho à distância ("home office");

AFASTAMENTO do trabalho, sem prejuízo da remuneração, de todos os adolescentes de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos (conceito no ECA - Lei nº 8.069/90), sejam eles aprendizes, estagiários ou empregados, enquanto persistir a recomendação das autoridades públicas;

ABONO das faltas dos empregados, mesmo sem apresentação de atestado médico, bastando a oitiva do médico da empresa, ainda que de forma virtual, que apresentarem sintomas sugestivos do COVID-19.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ALCOOL NO ESTADO DE PERNAMBUCO

Calç. da Alfândega, 130 CEP: 60.090-100 Bairro do Recife
Recife - Pernambuco - Brasil
Telefone (81) 2137.7622



Recife, 13 de abril de 2020.

Prezado Sr. **GILVAN JOSÉ ANTUNIS**,
Presidente da **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS
ASSALARIADOS RURAIS DE PERNAMBUCO – FETAPE**

Agradecemos o recebimento do seu **Ofício nº 011/2020/FETAPE**, ao tempo em que
passamos a respondê-lo:

Em primeiro lugar, temos o prazer de fazer um elogio à **FETAPE**, pela iniciativa de
expressar a sua preocupação com a pandemia do coronavírus (COVID-19) que se
encontra, efetivamente, instalada em nosso país, assim como pelas relevantes
sugestões que fez no referido Ofício, com vital importância para preservar a saúde dos
trabalhadores e das trabalhadoras da zona canieira de Pernambuco, auxiliando-os a
ultrapassar, com as medidas preventivas, esse período de calamidade pública.

Informamos que, desde o início da pandemia já nos apressamos a contatar com as
empresas que são filiadas a este **SINDAÇUCAR**, estimulando-as a adotar, e/ou reforçar,
tanto o aumento de transportes, como medidas para que evitassem ao máximo a
aglomeração de pessoas.

Também adiantamos que as empresas estão incrementando a higienização no
transporte dos trabalhadores rurais, assim como disponibilizando água e sabão para a
indispensável lavagem das mãos no embarque e desembarque dos trabalhadores, bem
como nos locais de trabalho, orientando-os ainda para que adotem tal prática em suas
respectivas residências.

As empresas também estão adotando várias campanhas de divulgação e de orientação
aos seus trabalhadores sobre os cuidados que devem ter para evitar a transmissão do
coronavírus.

Por último, agradecemos sensibilizar-se a essa **FETAPE** e aos Sindicatos e às filiações
pela disponibilidade manifestada para atuar conjuntamente conosco, com o objetivo
comum de implementação das medidas preventivas indispensáveis à preservação da
saúde e da vida do nosso principal ativo das empresas: os nossos
trabalhadores/trabalhadoras, o que afeta, por consequência, as suas famílias e toda a
comunidade em um sítio sustentável e saudável.

Na certeza de que, juntos, vamos ajudar muito na superação deste estado de calamidade
pública, nos subscrevemos.

Atenciosamente,

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ALCOOL NO ESTADO DE
PERNAMBUCO – SINDAÇUCAR**


Renato Augusto Pontes Cunha
Presidente

2019



A Fundação Abrinq reconhece

SIND DA INDÚSTRIA DO AÇÚCAR E DO ÁLCOOL DO ESTADO DE PERNAMBUCO

pele compromisso com a defesa dos direitos das crianças e dos adolescentes do Brasil.



Victor Alcântara da Graça
Gerente executivo e doador

11:26

bonsucro.com

14 de 14

BONSUCRO®

A missão da Bonsucro é "promover a sustentabilidade do setor sucroalcooleiro por meio de um padrão métrico, um sistema de certificação, e apoiando a melhoria contínua das práticas de seus membros".

Bonsucro é uma marca registrada na União Europeia, e na Austrália e uma marca registrada em outros países.

Bonsucro é o nome comercial da Better Sugar Cane Initiative Ltd., uma empresa registrada na Inglaterra e no País de Gales, inscrição número 047705520.

Salvo erro ou omissão, a informação contida neste documento é correta na data de sua publicação - Outubro 2013.

A língua oficial deste "[Um Guia para a Bonsucro]" é o Inglês.

Qualquer discrepância entre cópias, versões ou traduções deverá ser resolvida com referência à versão original em inglês.

Um Guia para a Bonsucro
(A Guide to Bonsucro)

v1.0

© Bonsucro, 2013

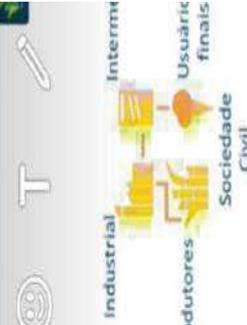
Bonsucro
20 Pond Square
Londres N6 6BA
Reino Unido

☎ +44 (0) 20 8341 0060
www.bonsucro.com
@bonsucro



X O que é a Bonsucro?

- Iniciativa global sem fins lucrativos voltada à produção e à gestão de cana-de-açúcar sustentável;
- A Bonsucro visa, sobretudo, reduzir impactos ambientais e sociais na produção de cana-de-açúcar, etanol e energia provenientes da cana;
- Associação multissetorial: composta por 470 produtores membros, em 44 países;
- O certificado e o selo Bonsucro reconhecem a adequação desses subprodutos da cana a pré-requisitos estabelecidos nas áreas de legislação, biodiversidade, impacto no ecossistema, direitos humanos, qualidade e melhoria contínua, entre outros.



Bonsucro 3.0 - A evolução natural

A plataforma mundial da cana-de-açúcar



- 1.0 A iniciativa (2005 - 2010)
- 2.0 O sistema de certificação (2011 - 2015)
- 3.0 A plataforma para a mudança (2016 em diante)

Ambição

Uma organização focada na criação de valor

A visão da Bonsucro é a de contribuir para um setor de cana-de-açúcar com comunidades produtivas sustentáveis e prósperas e com cadeias de suprimento transparentes e resilientes.

Nossa missão é garantir que a produção de cana-de-açúcar responsável crie valor duradouro para as pessoas, comunidades, empresas, economias e ecossistemas em todas as origens de cultivo de cana-de-açúcar.

Nossa estratégia controla a plataforma para acelerar a mudança para a maior commodity agrícola do mundo: a cana-de-açúcar.



Adicionar uma legenda...



Quais são os objetivos da Bonsucro?

Aplicar princípios, critérios, indicadores e padrões mundialmente aceitos e baseados em desempenho sobre a produção de cana-de-açúcar, com base em um processo contínuo e transparente que esteja alinhado com a sustentabilidade para a produção

Estrutura do Padrão de Bonsucro

14 de 20 páginas

1. Respeitar os direitos humanos e os padrões de trabalho
2. Gerenciar a eficiência da entrada, produção e processamento para melhorar a sustentabilidade
3. Gerenciar abastecimento os serviços de biodiversidade e de ecossistema
4. Continuamente melhorar áreas chave do negócio
5. Requisitos União Europeia – Requisitos adicionais para biocombustíveis de acordo com a Diretriz de energia renovável da UE (2009/28/EC) e de qualidade de combustível.
- 6.

Para cada princípio, o Padrão lista os critérios, indicadores, escopo, padrão métrico e notas adicionais

Diferenciais

- Diferente dos outros, o Padrão de Produção Bonsucro não fixa ou avalia práticas de gestão (por exemplo, práticas de agricultura), mas determina objetivos mensuráveis que as usinas e seus fornecedores de cana-de-açúcar devem atender.

- ❖ Falta de eficiência técnica na agricultura e na moagem;
- ❖ Más condições de saúde e de segurança para os trabalhadores;
- ❖ Conversão de terras com alta biodiversidade em cana-de-açúcar;
- ❖ Fracos rendimentos;
- ❖ Poluição devido à inadequada aplicação de fertilizantes;
- ❖ Falta de engajamento com comunidades locais;
- ❖ Problemas fundiários e a ineficácia dos governos em fazer valer suas leis ou convenções internacionais;

O Padrão de Produção Bonsucro trata de assuntos-chave de sustentabilidade relacionados ao produtor canavieiro, como:

Benefícios da certificação

- A Bonsucro optou por desenvolver um padrão métrico, o que significa que a maioria dos indicadores são meios mensuráveis com foco em resultados. Outra vantagem de sua utilização é que podem ser utilizados como um meio de avaliar a melhoria contínua, pois facilita comparações e análises focadas em tomada de decisões.

- Estabelece forma de referência contra outros: auto avaliação e medida de melhoria de desempenho;

- Gestão de riscos e responsabilidades;

- No longo prazo, trará economias, pois os insumos, a energia e as matérias-primas são usados de forma mais eficiente, as perdas e desperdícios são minimizados e a mão de obra é usada de forma mais produtiva;

- Ao ajudar os produtores de cana-de-açúcar a implementar boas práticas agrícolas e de gestão agrícola, a Bonsucro contribui para a melhoria da qualidade, menor impacto sobre o meio ambiente, melhores condições de trabalho e sociais e formas mais eficientes de produção.

Como se certificar

Para obter o certificado Bonsucro a organização deve, primeiramente, registrar-se como membro Bonsucro (www.bonsucro.com) e atender as seguintes etapas no processo de certificação:

- Pré auditoria (opcional): destinada a visualizar em qual o estágio se encontra de acordo com as normas Bonsucro e o que deverá fazer para obter a certificação;
- Auditoria documental: Etapa prévia à auditoria cujo objetivo é verificar o cumprimento da empresa às normas Bonsucro, através da verificação da documentação solicitada para análise;
- Auditoria na unidade de produção: A cada três anos será feita uma auditoria completa na unidade de processamento e produção de cana-de-açúcar e, no intervalo de dois anos, serão feitas auditorias anuais complementares para verificar a rastreabilidade e o cumprimento das não conformidades identificadas no ano anterior.

Princípios do padrão de certificação Bonsucro



1. Obedecer a lei
2. Respeitar os direitos humanos e os padrões de trabalho
3. Gerenciar a eficiência da entrada, produção e processamento para melhorar a sustentabilidade
4. Gerenciar ativamente os serviços de biodiversidade e de ecossistema
5. Continuamente melhorar áreas chave do negócio
6. Requerimentos União Europeia – Requerimentos adicionais para biocombustíveis de acordo com a diretiva de energia renovável da UE (2009/28/EC) e de qualidade de combustível.



SAÚDE				ATENDIMENTO MÉDICO À FAMILIARES	OUTROS	
QUANTIDADE DE PROFISSIONAIS DA EMPRESA PARA ATENDIMENTO AO TRABALHADOR						
MÉDICO(A)	ENFERMEIRO(A) DO TRABALHO	DENTISTA /	TÉCNICOS OU AUXILIARES DE ENFERMAGEM		TRANSPORTE EXCLUSIVO. PARA ATEND.MÉDICO/ URG.MÉDICAS	EQUIPAMENTO FÍSICO (ESTRUTURA MÉDIA
19	11	10 (PARCERIA COM O SINDICATO)	31	EVENTUAIS	08 UNIDADES EXCLUSIVAS DE AMBULÂNCIA 14 AUTOMÓVEIS PARA SERVIÇOS DIVERSOS EM SAUDE	01 SALA DE ENFERMARIA, 01 GABINETE ODONTOLÓGICO, 01 SALA DO MÉDICO, SALA DE PEQUENOS SERVIÇOS DE CURATIVOS SERVIÇO SOCIAL E RECEPÇÃO.

ATENDIMENTO MÉDICO E/OU SOCIAL À FAMÍLIA E/OU COMUNIDADE É PONTUAL.

PARCERIA COM PODER PÚBLICO MUNICIPAL EM POCAS USINAS PARA UNIDADES DE PSF – PROGRAMA DE SAÚDE NA FAMÍLIA

CAMPANHAS EDUCATIVAS REGULARES EM DATAS CONVENCIONAIS - VACINAÇÕES (CRIANÇAS / ADULTOS

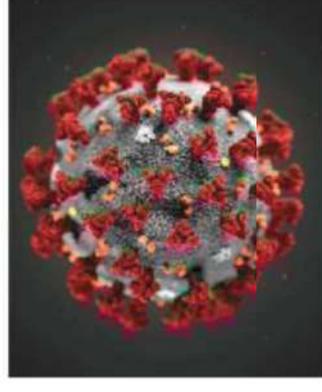
EDUCAÇÃO	ALUNOS MANTIDOS COM RECURSOS PRÓPRIOS	ALUNOS / ESCOLAS MUNICIPAIS (em ambiente/prédios das usinas)	CLUBE SOCIAL
	1682	2419	08
TOTAL DE CRIANÇAS ATENDIDAS EM ENSINO FUNDAMENTAL	4101		

RELATÓRIO AÇÕES PREVENTIVAS COVID - 19

USINA CUCAÚ
AÇÚCAR E ETANOL

Ao tomar conhecimento da propagação do **Novo Coronavírus** no Brasil, especialmente no Estado de Pernambuco, a **Usina Cucau** adotou de **imediate medidas preventivas** com o objetivo de preservar a integridade da saúde de seus funcionários, bem como de não contribuir com a proliferação deste vírus na região.

As atividades detalhadas neste relatório, incluem orientações sobre aspectos importantes da **COVID-19**, como: sintomas, prevenção, transmissão, tratamento, protocolo de afastamento ao trabalho e isolamento social e domiciliar, assim como medidas preventivas (físicas e administrativas) com seus respectivos registros.



USINA CUCAÚ
AÇÚCAR E ETANOL





USINA CUCAÚ
#CUCARÉ-ETANOL

ELABORAÇÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA – COVID-19

Foi elaborado pelo setor de Medicina do Trabalho da empresa o **Plano de Contingência COVID 19 – USINA CUCAÚ**, seguindo as normas e orientações das organizações de saúde internacional, estadual e municipal, assim como as recomendações dos órgãos regulamentadores de Saúde e segurança do Trabalhador.

O material foi enviado para todos os gestores da empresa, através de e-mails e amplamente divulgado para os funcionários nos Diálogos Diários de Saúde e Segurança – DDSs.

Este Plano de Contingência vem acompanhando todas as alterações e novas orientações das autoridades sanitárias e de saúde do país, podendo sofrer atualizações sempre que necessário.



USINA CUCAU

AÇÚCAR E ETANOL

SANITIZAÇÃO DOS ÔNIBUS DA EMPRESA



INSTALAÇÃO DE EPCs NOS AMBIENTES DA EMPRESA – ÁLCOOL 70%





USINA CUCAU
ACÚCAR E ETANOL

HIGIENIZAÇÃO DAS MÃOS COM ÁLCOOL 70% - PORTARIA DA EMPRESA



AFERIÇÃO DE TEMPERATURA EM TODAS AS PESSOAS COM ACESSO À EMPRESA

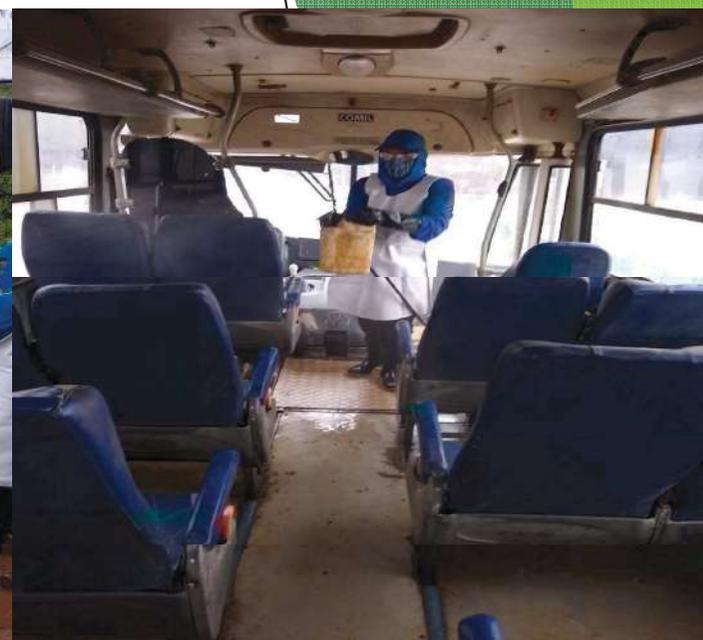
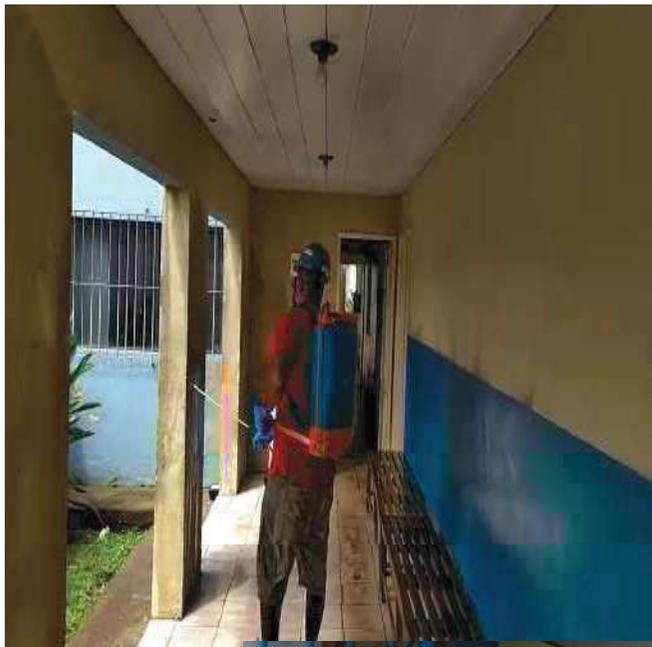


Diálogos de Segurança (DDS's) e Cartazes de Avisos





USINA IPOJUCA S/A



Plano de contingência (COVID-19)

O QUE É O CORONAVÍRUS?

É uma nova doença infecciosa respiratória pelo agente coronavírus, com casos inicialmente registrados na China e, posteriormente, alastrando-se para outros países.

- Quadro pode variar de leve a moderado, semelhante a uma gripe. Alguns casos podem ser mais graves por dependerem das pessoas que já possuem outras doenças.

COMO OCORRE A TRANSMISSÃO?



SINTOMAS:



PREVINA-SE!

Cuidados, diante de casos suspeitos, são semelhantes aos adotados para evitar gripe:

- Evite ficar em contato próximo a pessoas com febre e tosse.
- Procure um serviço médico da empresa se apresentar sintomas como febre, tosse e dificuldade de respirar.

LAVE AS MÃOS

Lave as mãos frequentemente com água e sabão e use antisséptico de mãos à base de álcool 70%, principalmente:

- Após tossir ou espirrar.
- Depois de cuidar de pessoas doentes.
- Após ir ao banheiro.
- Antes e depois de comer.



Todos devem sempre fazer a higienização das mãos com água e sabão ou álcool 70%, e evitar contato com mucosas do nariz, boca e olhos.

Plano de contingência (COVID-19)

O QUE É O CORONAVÍRUS?

O coronavírus vem de uma família de vírus que provoca infecções respiratórias. No momento, a doença, causada por uma variedade de vírus, ocorre naturalmente em várias partes da China e passou a ser transmitida pelo mundo todo. O coronavírus provoca a doença que leva o mesmo nome, ou Covid-19.

PRINCIPAIS SINTOMAS DO CORONAVÍRUS:

Os sinais e sintomas clínicos são principalmente respiratórios, semelhantes aos de um resfriado. Em alguns casos, podem também causar infecção do trato respiratório inferior, como as pneumonias.

SINTOMAS COMUNS

CORIZA



CANSAÇO



DOR DE GARGANTA



TOSSE



SINTOMAS GRAVES

FEBRE ALTA



PNEUMONIA



INSUFICIÊNCIA
RESPIRATÓRIA



"Todos devem sempre fazer a higienização das mãos com água e sabão ou álcool 70%, e evitar contato com mucosas do nariz, boca e olhos."



**PLANO DE EMERGÊNCIA E
GERENCIAMENTO DE CRISE DA USINA
PETRIBU S/A**

COVID-19

Março 2020





Desde 1729

PROCEDIMENTO PARA CONTROLE DE ACESSO E PERMANÊNCIA DE MOTORISTAS EM NOSSAS INSTALAÇÕES

Objetivo: Estabelecer procedimentos de modo a assegurar o acesso controlado de pessoas às dependências da empresa.

- O acesso do motorista para coleta de produtos é autorizado pelo setor Comercial/ Expedição através do recebimento da ordem de carregamento (OC) e o mesmo entrega na Portaria de Entrada para que seja permitido seu acesso;
- As atividades de carregamento devem ser executadas de modo a atender a segurança do trabalho, procedimentos do setor comercial e de armazém;
- Não é permitida a entrada de acompanhante dentro do veículo;
- Após coleta e tomada como encerrada sua atividade, o veículo não deve permanecer dentro das dependências da empresa e seguirá para a saída da Portaria da indústria, onde passará pela vistoria de saída, com abertura de mala e portas;
- Pessoas autorizadas a entrar na fábrica deverão obedecer às regras básicas de segurança do trabalho, bem como as responsabilidades mínimas de saúde e de meio ambiente;
- Em situações de emergência, que envolva evacuação da área industrial, favor seguir os procedimentos para se dirigir aos pontos de encontro;
- Quando dirigir, sempre utilizar o cinto de segurança;
- Não é permitido dar carona dentro de nossas instalações;
- Respeitar os limites de velocidade para cada veículo/equipamento;
- Não utilizar o veículo/equipamento que esteja sem os itens obrigatórios pela legislação de trânsito;
- Em manobras de trânsito, dar sempre preferência a veículos leves;
- Conhecer e obedecer as localizações e sinalizações de estacionamento estabelecidas nas áreas administrativas da empresa;

Focar estratégia de quarentena e isolamento para os grupos de risco (pessoas acima de 60 anos, grávidas e pessoas com histórico de doenças respiratórias pré-existentes),



Coronavírus Covid-19



MEDIDAS DE PREVENÇÃO



Lavar bem as mãos com água e sabonete por pelo menos 20 segundos.



Se não houver água e sabonete, usar um desinfetante para as mãos à base de álcool.



Evitar tocar nos olhos, nariz e boca com as mãos não lavadas.



Evitar contato próximo com pessoas doentes.



Cobrir boca e nariz com lenço descartável ao tossir ou espirrar.



Caso não haja lenço descartável, ao espirrar ou tossir cubra o nariz e a boca ("espirrar no cotovelo").



Limpar e desinfetar objetos e superfícies tocados com frequência.



Ficar em casa quando estiver doente.



ALCOOLQUÍMICA

Manual do Sistema Integrado de Gestão da
CAN

Plano de Contingência

MTR-MA-001-00

Pág: 1/1

Emissão:
03/09/2020

CÓPIA CONTROLADA



SINDACÚCAR®

Plano de Contingência



COVID-19







150

MELHORES EMPRESAS
PARA TRABALHAR
BRASIL 2020



Posição no Ranking

49

Grandes



150

MELHORES EMPRESAS
PARA TRABALHAR
BRASIL 2020

*#orgulho de
ser gptw*



CENÁRIO FUTUROS PARA A AGROPECUÁRIA

- População mundial atual: **7 Bilhões De Pessoas**
- Em 2050: **9 bilhões** de habitantes
- Em 2050: Produção agrícola precisará crescer globalmente 70%, e quase 100% nos países em desenvolvimento.
- Crescimento populacional, expectativa de vida e poder de compra = mais **água, energia, alimentos e fibras.**
- Mudanças climáticas limitante de produção.

DIAGRO/SDI/MAPA



O SETOR SUCROENERGÉTICO HOJE – REGIÃO NORDESTE

- ✓ **ESTRUTURA PRODUTIVA:** 53 Unidades Produtoras
- ✓ **PRODUTORES DE CANA-DE-AÇÚCAR:** 22.000
- ✓ **EMPREGOS DIRETOS:** Cerca de 280.000
- ✓ **PRODUÇÃO DE CANA:** De 52 a 57 Milhões Tons. (Safrá 2020/2021)
- ✓ **PRODUÇÃO DE AÇÚCAR:** 3,0 Milhões Tons. (Safrá 2020/2021)
- ✓ **PRODUÇÃO DE ETANOL:** 2,100 Milhões M³ (Safrá 2020/2021)



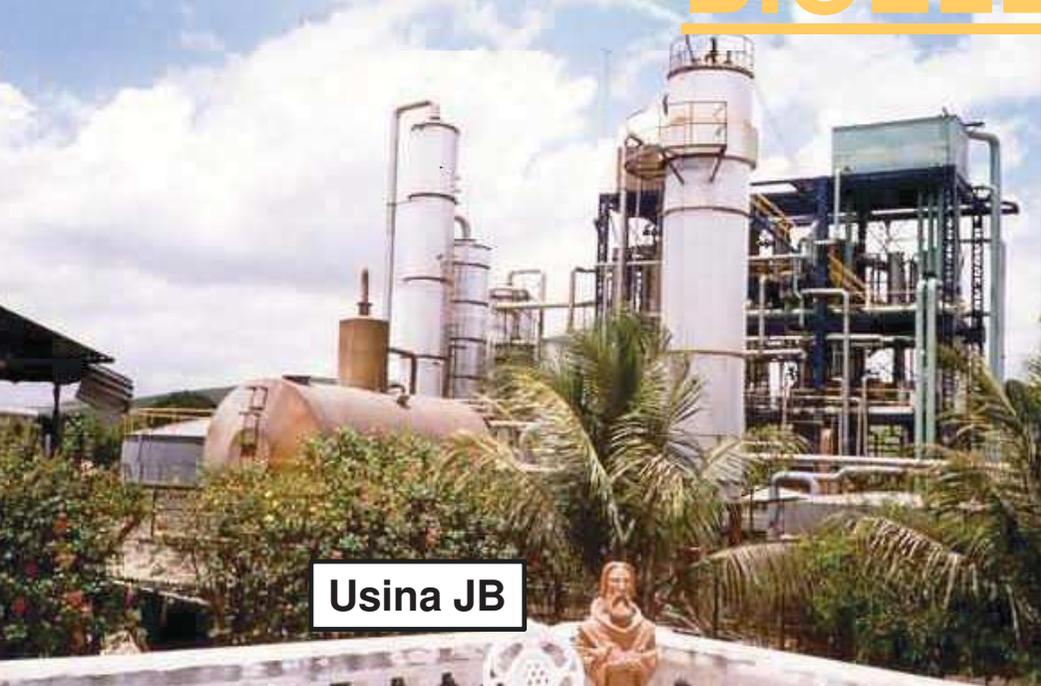
Usina Petribu



Usina Trapiche



BIOELETRICIDADE



Usina JB



Usina Petribu



GESTÃO AMBIENTAL



EMISSÕES DE GGE EVITADAS

De 03/2003 a 05/2020 as emissões evitadas de CO₂ no Brasil com uso de etanol em veículos Flex são estimadas em cerca de **515 milhões de toneladas.**

Equivalente ao efeito de aproximadamente **1,3 bilhão de árvores nativas** em um período de 20 anos.

Etanol 2G pode
melhorar ainda mais
esse benefício!



VANTAGENS AMBIENTAIS DO ETANOL

O uso do etanol como combustível traz vantagens em diferentes aspectos. Entre as suas grandes qualidades, está o fato de ele ser renovável, limpo e autossustentável. Isso confere ao combustível diversas vantagens.

REDUÇÃO DE POLUENTES:

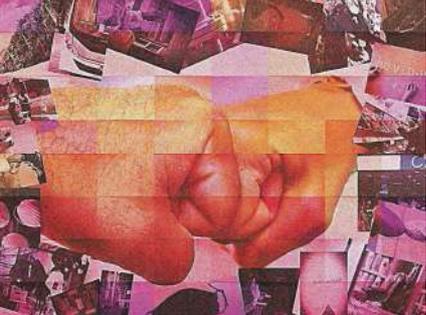
Segundo dados EIA (Agência Americana de Planejamento Energético), a utilização de etanol produzido através da cana-de-açúcar reduz em média 89% a emissão de gases responsáveis pelo efeito estufa, se comparado com a gasolina. O etanol de outras fontes também contribuem à diminuição do problema, porém em menor escala, sendo 46% a redução do etanol produzido por beterraba e 31% no etanol de grãos.

No tocante à saúde pública, o uso do etanol em grandes cidades, vem reduzindo os gastos públicos de saúde com problemas associados a poluição do ar (realidade na pandemia COVID-19).



Constata-se que na atual pandemia, com uma ausência maior de poluição, a fauna começou a ressurgir nas grandes cidades, notadamente pela diminuição da mobilidade de veículos abastecidos por combustíveis fósseis, posto que, um grande diferencial do etanol em relação à gasolina recai exatamente no fato de que emite 90% menos gases causadores do efeito estufa. Além disso, o preço do etanol hidratado, ao ser comparado ao da gasolina, confere mais competitividade econômica, indo até a 76% no desempenho do custo x benefício para o consumidor. Impressionantes são ainda as estatísticas que mostram que, desde o ano de 2003, as emissões evitadas pelo etanol foram de 603 milhões de toneladas de gás carbônico na atmosfera de nosso País





PANELISTA

JORGE LUIZ SCHIRMER DE MATTOS

Professor e Coordenador do Doutorado Profissional em Agroecologia e Desenvolvimento Territorial da UFRPE. Graduado em Agronomia pela Universidade de Passo Fundo. Mestre em Zootecnia pela Universidade Federal de Lavras. Doutor em Zootecnia pela Universidade Federal de Viçosa. Realizou estágio pós-doutoral na Universidade Pablo de Olavide, Sevilha - Espanha. Professor associado II da UFRPE. Coordenou o Núcleo de Agroecologia e Campesinato/UFRPE. Membro da CPORG-PE. Líder do Grupo de Pesquisa Agroecologia. Tem experiência em agroecologia, transição agroecológica, manejo de agroecossistemas, sistemas de produção de base ecológica, metabolismo social agrário, assentamentos de reforma agrária, extensão rural agroecológica e educação agroecológica

Universidade Federal Rural de Pernambuco
— Departamento de Educação —
Núcleo de Agroecologia e Campesinato

AGRICULTURA FAMILIAR, AGROECOLOGIA E DESENVOLVIMENTO

Jorge Luiz Schirmer de Mattos

GRUPO DE PESQUISA EM AGROECOLOGIA

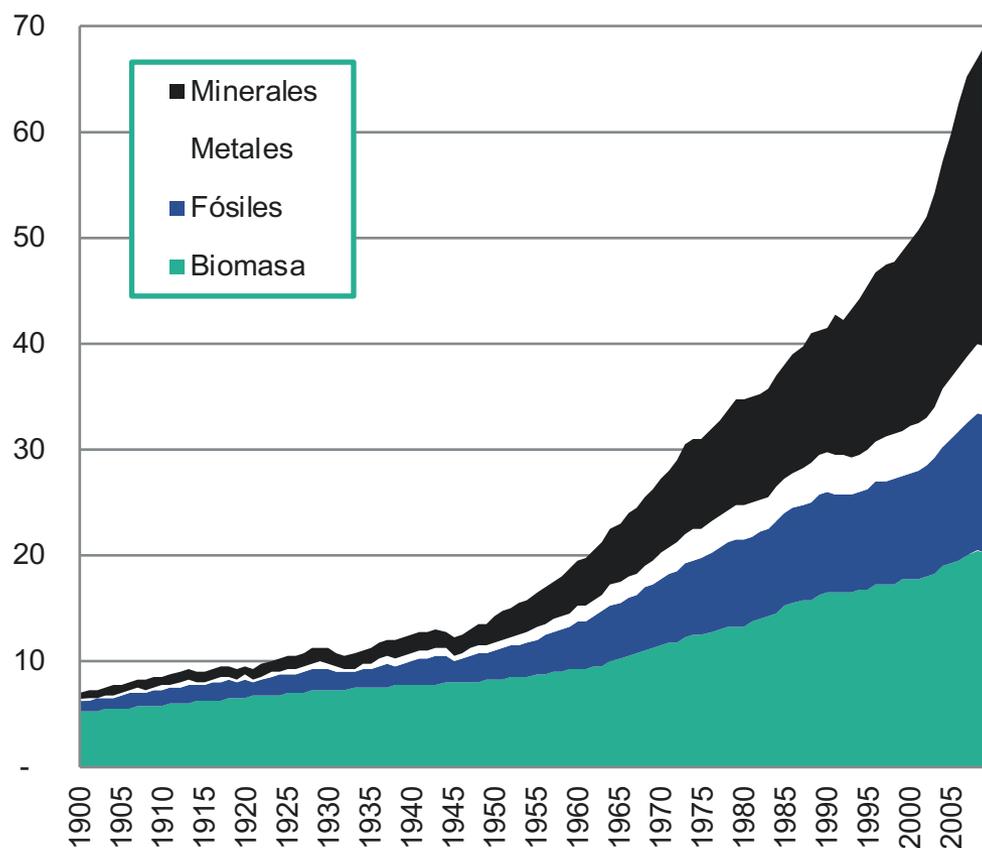


Programa de Pós Graduação

**AGROECOLOGIA E
DESENVOLVIMENTO
TERRITORIAL**

EVOLUÇÃO DO CONSUMO DE RECURSOS NATURAIS NO MUNDO

Consumo de materiais de 1900-2005:



» Crescimento do consumo de materiais de 1900-2005:

7 → 70 bilhões ton.

» Redução da participação da biomassa no consumo mundial:

70 → 30 %

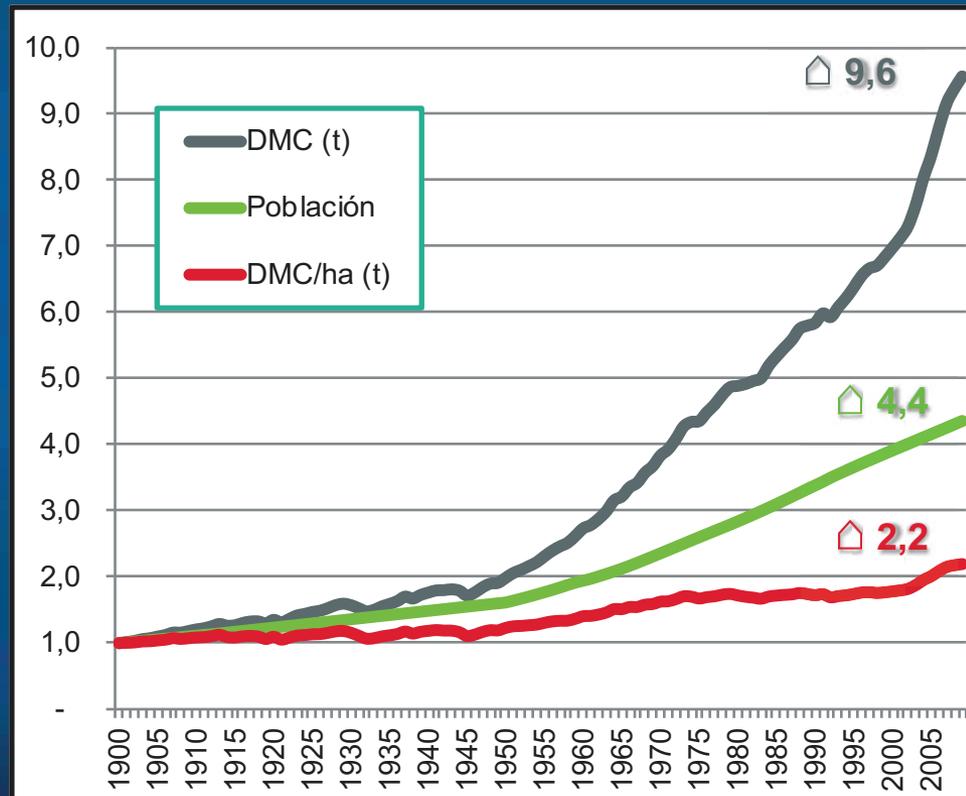
CONSUMO DE RECURSOS NATURAIS E POPULAÇÃO MUNDIAL

➤ A população cresceu 4,4 vezes no século XX

➤ Consumo de recursos naturais cresceu 9,6 vezes!!

➤ Hoje cada habitante consome mais do dobro de recursos que consumia a um século atrás.

Consumo de materiais, População e Consumo de materiais por habitante (1900-2009)
Número. Índices (1900=1)



Fonte: base de dados IFF (Krausmann et al., 2008).

RELAÇÃO SOCIEDADE - NATUREZA

Troca de energia e materiais



RELAÇÃO SOCIEDADE - NATUREZA

Troca de energia e materiais



Nutrientes



Pesticidas



Maquinário



Combustível



Eletricidade



Sementes



Ração



Trabalho
Humano



Agroecossistema
Industrial

Alimentos
(Commodities)



Fornagem



Combustível



Fibras



Remédios

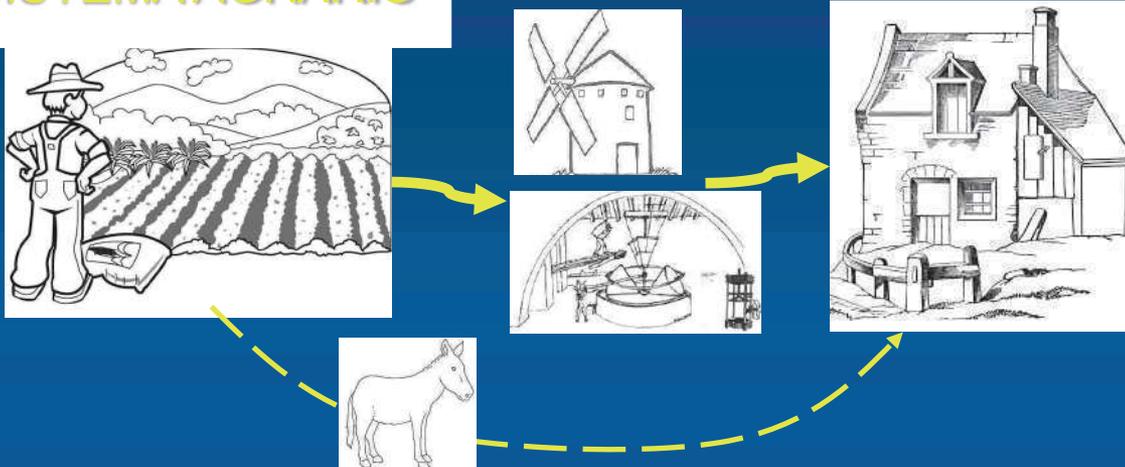


Materiais de
construção

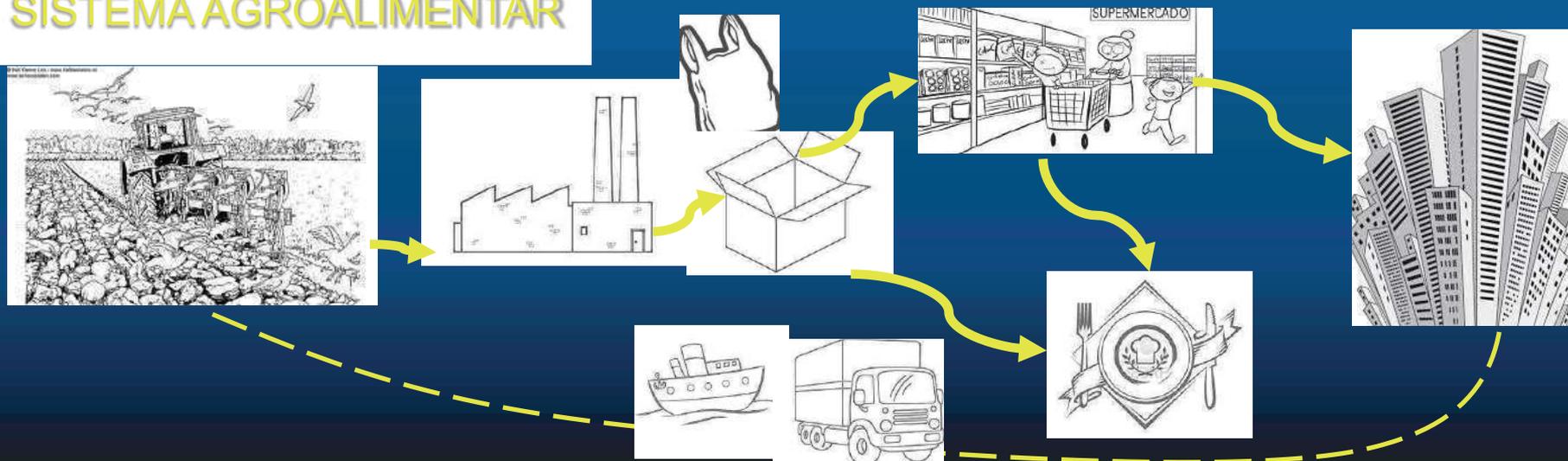


TRANSIÇÃO SOCIOECOLÓGICA

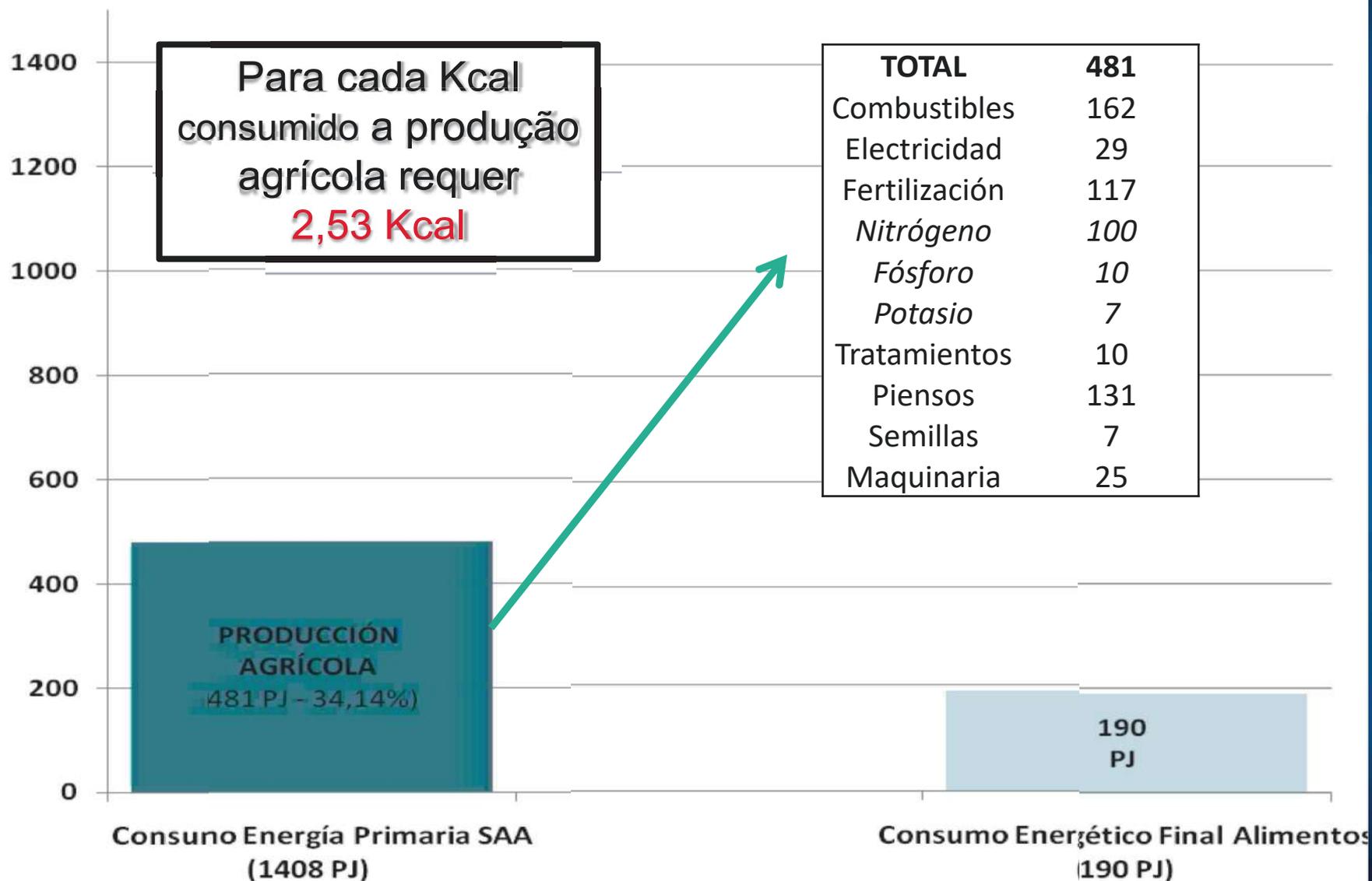
SISTEMA AGRÁRIO



SISTEMA AGROALIMENTAR



Consumo energético do sistema agrícola Espanhol (2000)



Consumo energético do SAA espanhol (2000)

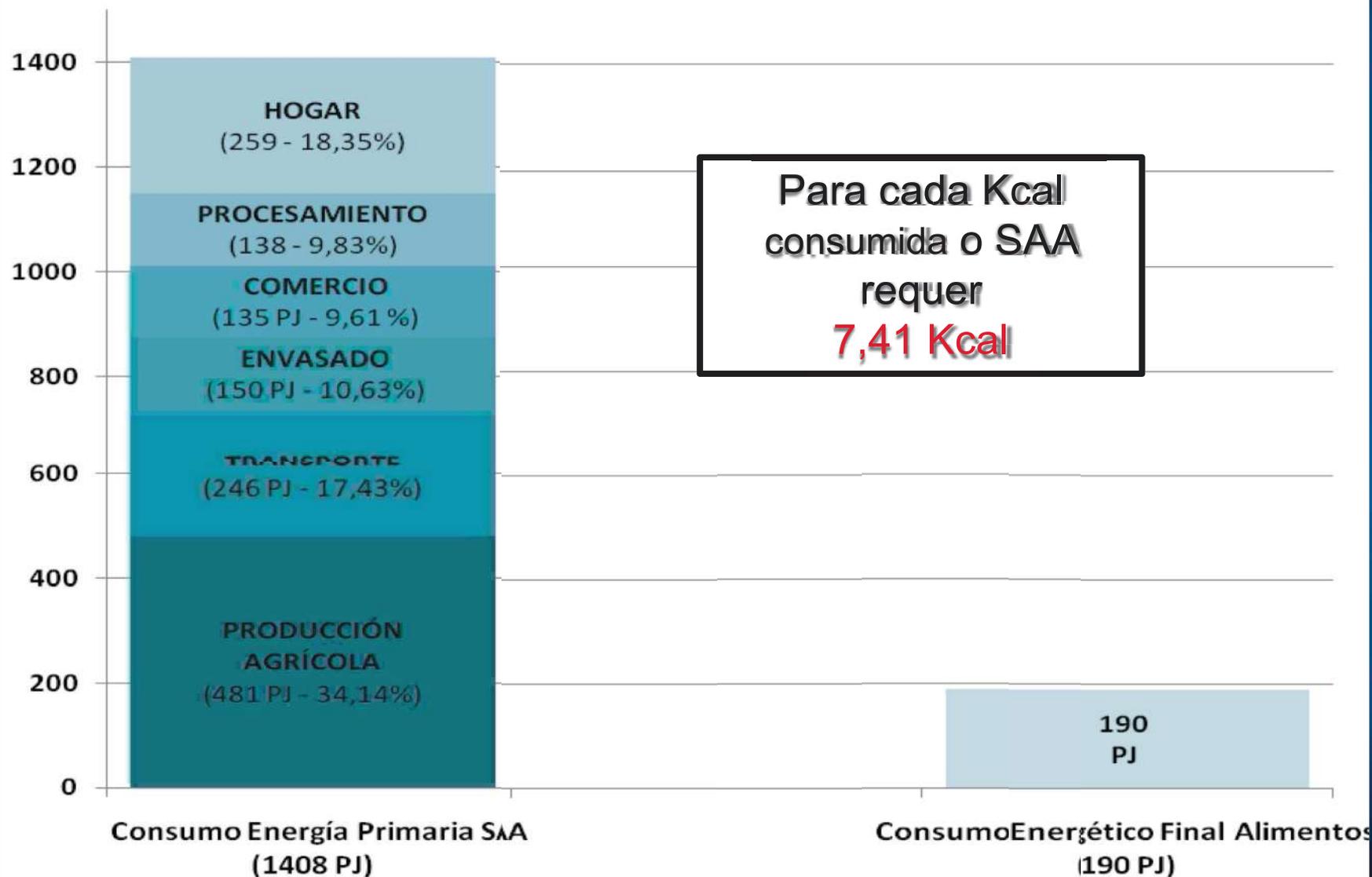
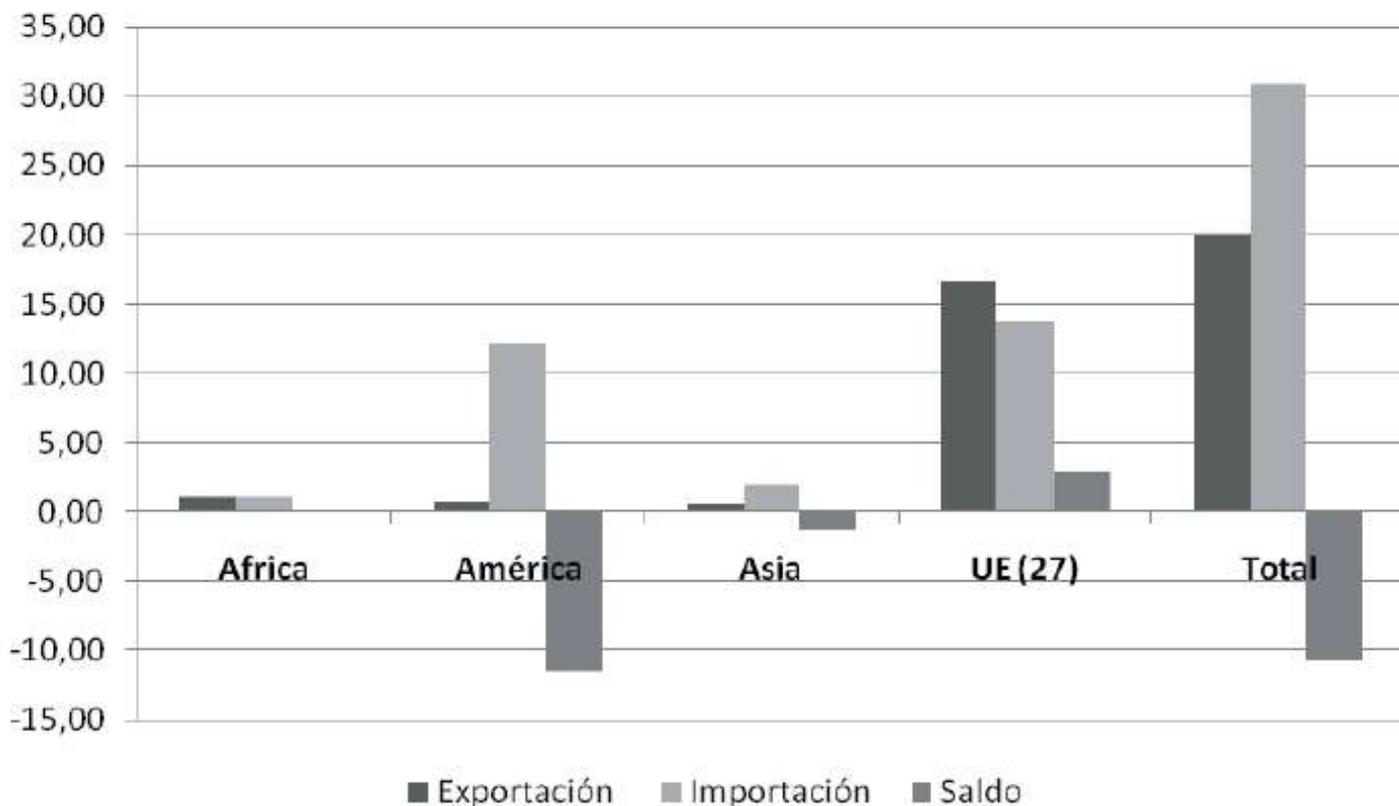
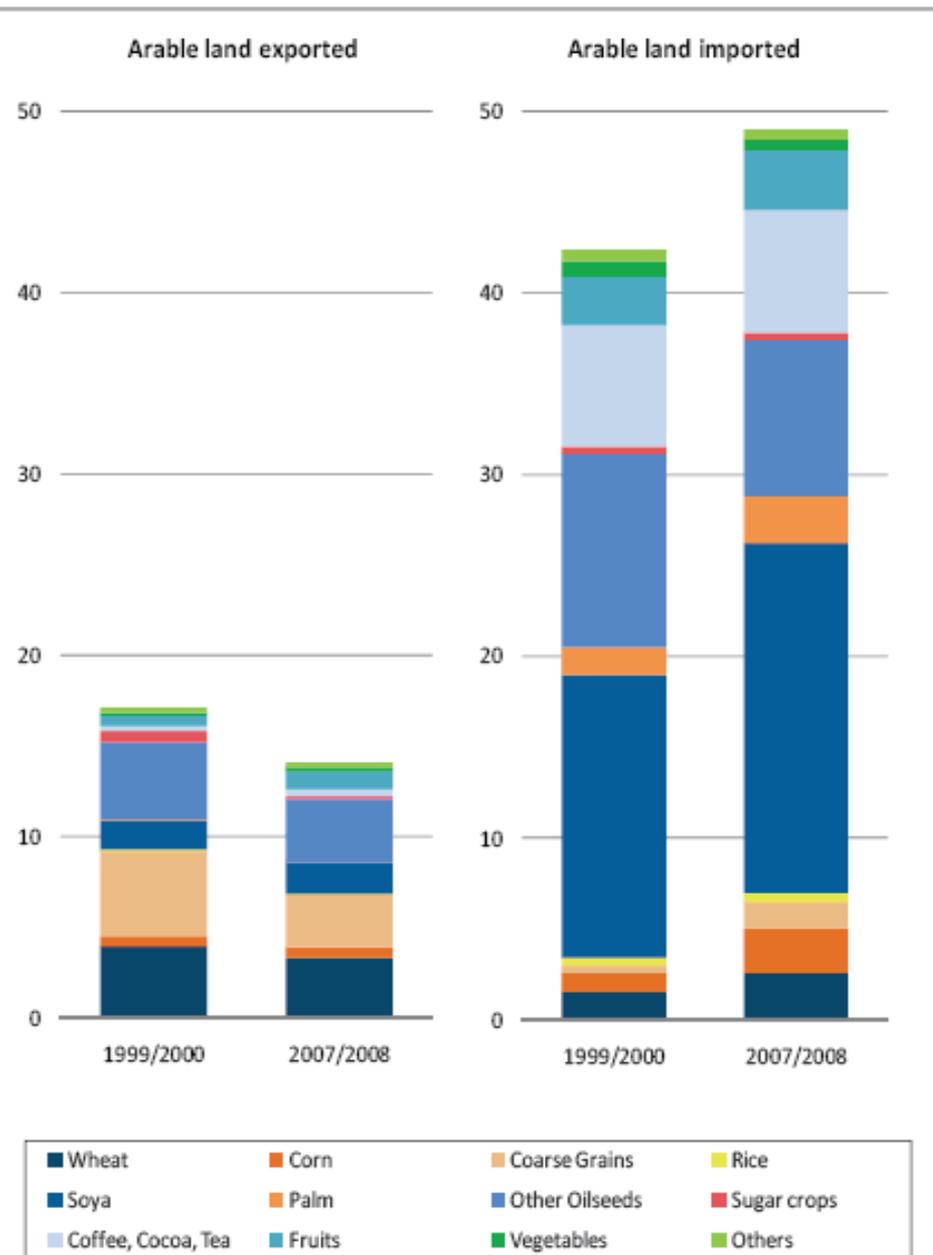


Gráfico 1: Comercio de alimentos de España con los principales territorios (Media 1999-08, en millones de tm).



Importação espanhola do Brasil	Soja	Milho	Total
Importação (em milhões de t)	2,07	1,53	3,60
Superfície virtual (x1000 ha)	775	409	1.184

Figure 6: EU arable land virtually traded (in million ha)



TERRA VIRTUAL CULTIVADA DA UNIÃO EUROPEIA

“Superfície agrícola ocupada nos países de origem para produzir os alimentos importados pela UE”

- UE importa quase 50 Mha

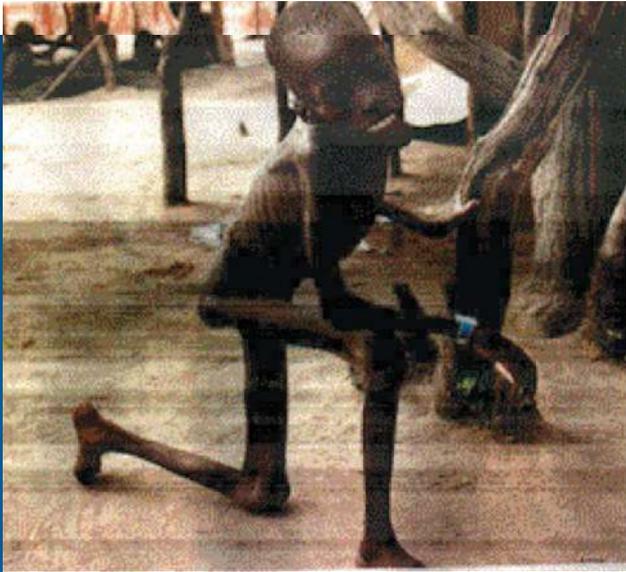
- Exporta apenas 15 Mha

- Déficit de 35 Mha

Equivalente a a superfície da Alemanha

Desacoplamento da produção e do consumo de alimentos

MUNDO: 950 milhões de famintos



TECNOLOGIAS INAPROPRIADAS



SISTEMAS DE PRODUÇÃO INSUSTENTÁVEIS



Monocultivo de cana - de - açúcar



Uso indiscriminado do fogo



Uso intensivo do solo



Pulverização aérea



Irrigação de precisão



AGRICULTURA SEM GENTE

“AVANÇO” DA AGRICULTURA INDUSTRIAL

Período de introdução dos transgênicos no Brasil - 2006 à 2011



CRESCIMENTO DO CONSUMO DE AGROTÓXICOS

- 2006 – 480.100 t
- 2011 – 826.700 t

Aumentou 72%



Área das lavouras cresceu

- 2006 – 68,8 milhões de ha
- 2011 – 81,7 milhões de ha

Aumentou 19%



Consumo médio:

- 2006 – 7,0 kg / ha
- 2011 – 10,1 Kg / ha

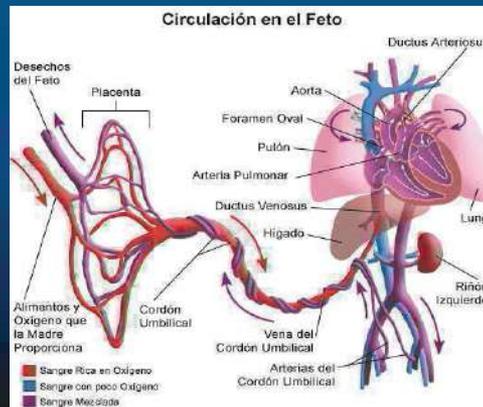
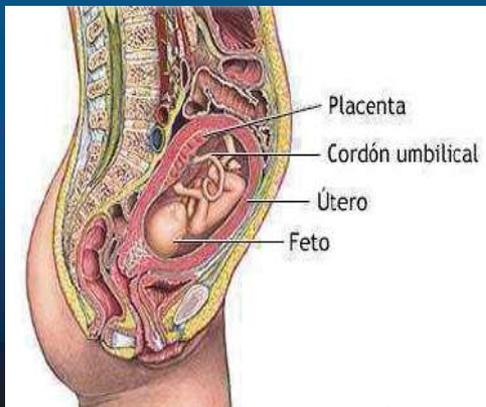
FONTES DE EXPOSIÇÃO AOS AGROTÓXICOS

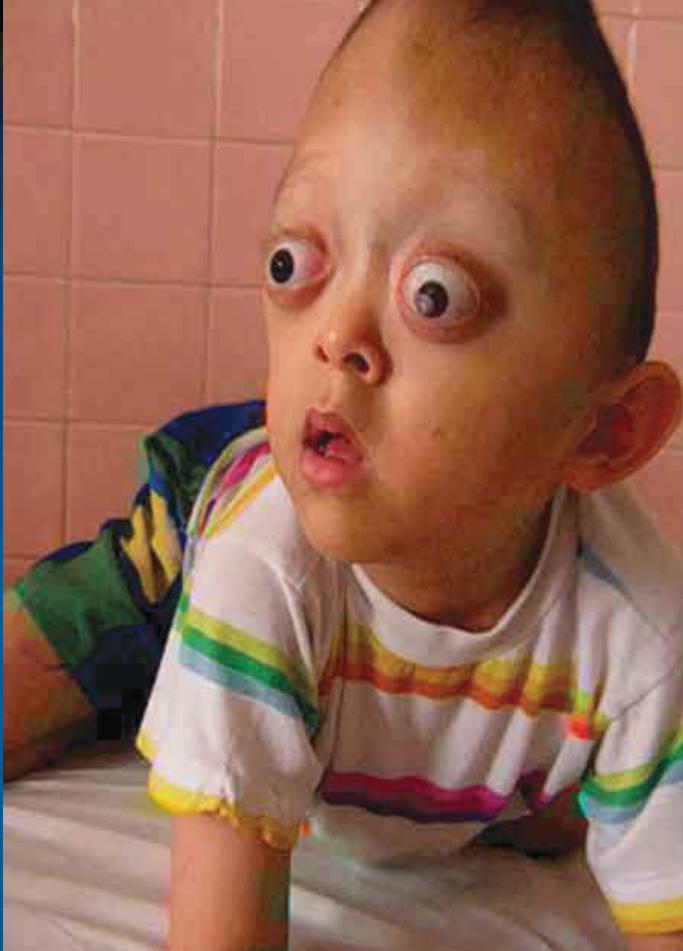
Exposição transplacentária/lactação

Durante a gravidez e a lactação: A gordura corporal é mobilizada e as substâncias químicas armazenadas passam a corrente sanguínea.



Uma proporção dos resíduos acumulados no corpo da mulher pode passar através da placenta ao feto e através do leite ao recém-nascido.





Uso de
agrotóxicos
associado a

MAL
FORMAÇÃO
DO FETO

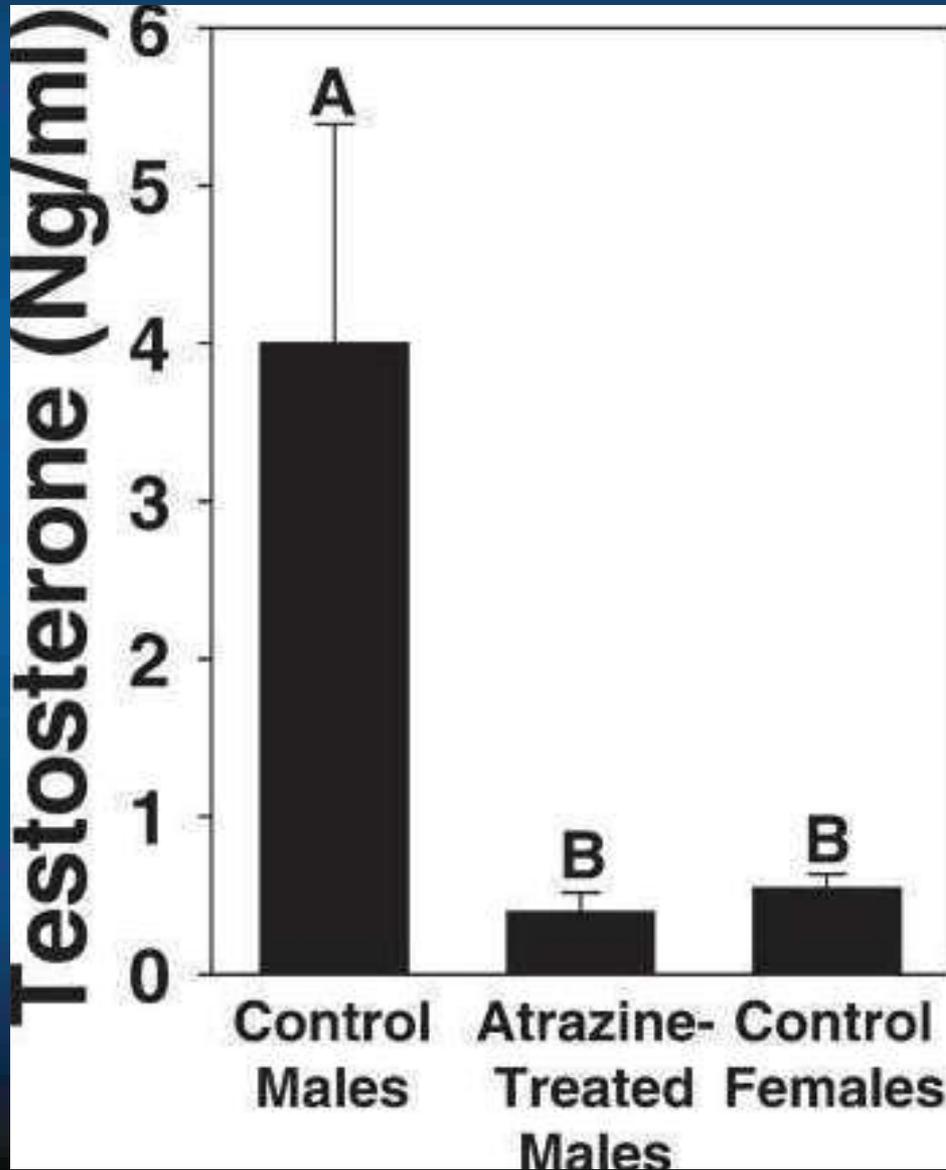


Tumores em rato



Fonte: SÉRALINI, Gilles-Eric. Long term toxicity of a Roundup herbicide and a Roundup-tolerant genetically modified maize. **Food and Chemical Toxicology**, v.50, p.4221-4231. 2012.

“DESMASCULINIZAÇÃO” DE RÃS



Fonte: [HAYES, Tyrone B. et al.](#) Hermaphroditic, demasculinized frogs after exposure to the herbicide atrazine at low ecologically relevant doses. **Proc. Natl. Acad. Sci.** v.99, p.5476–5480. 2002.

CONTAMINAÇÃO DO AMBIENTE



Morte de abelhas



CONTAMINAÇÃO DAS
ÁGUAS DOS RIOS

+

Morte de peixes

Contaminação por metais pesados

Metal pesado	Concentração (mg/kg)	Limite máxima tolerância (mg/kg)	Hortaliça	Relação a/b (%)
Cádmio	0,73	1,0	Alface	73
Cromo	6,5	30	Alface	21,7
Chumbo	4,1	0,5	Alface	820
Cobre	20,3	30	Coentro	0,68
Ferro	649,5	-	Alface	-
Manganês	83,7	-	Coentro	-
Níquel	6,5	5	Alface	130
Zinco	120,9	50	alface	241,8

Cunha Filho (2013).

Danos causados pelos metais pesados

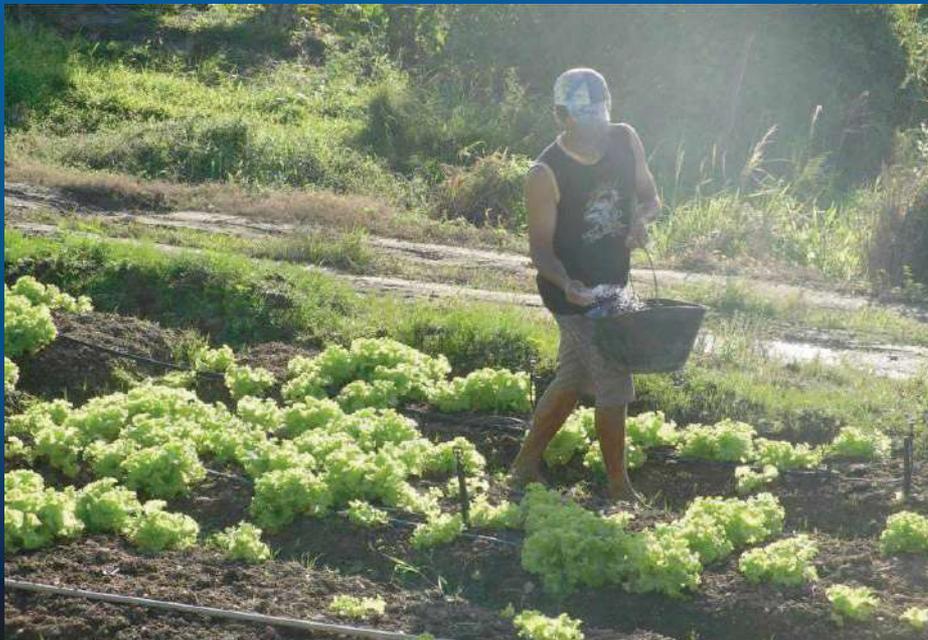
Danos	Dano potencial	Parte	Fonte
Carcinogênico, teratogênico, cardiovascular	Chumbo, cádmio	Humanos	Silva et al. (2013)
Clorose, necrose	Cádmio, Zinco	Plantas	Cunha et al. (2007)
Distúrbios neurológicos e genéticos, problemas intestinais,	Cádmio, Chumbo, Cromo, Níquel	Humanos	Turkdoge et al. (2002) Machado et al. (2008) Santos (2009)

Possíveis causas da contaminação por metais pesados

- Exigência do mercado quanto a aparência do produto

- Aplicação de fertilizantes e corretivos sem análise de solo

- Uso excessivo de esterco bovino e avícola



- Carência de assistência técnica e extensão rural

- Negligência dos técnicos

- Pressão dos bancos condicionando a liberação de crédito mediante uso de agrotóxicos

NÍVEIS PERMITIDOS DE AGROTÓXICOS

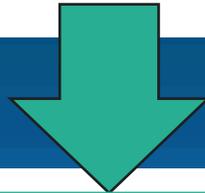
Assimetria Brasil (BR) X União Europeia (EU)

 **Limite máximo de resíduos:**

- **Feijão:** [] Malationina no BR é 400 vezes > UE
- **Água:** [] Glifosato no BR é 5.000 vezes > UE

Isenção de imposto dos agrotóxicos

TODOS OS ESTADOS APLICAM



- **Redução em até 60% ICMS**
- **Redução total IPI, PIS/COFINS**
- Convênio 100/97 – Confaz
- Prorrogado até 30/04/2019 pelo Convênio 133/17 - Confaz

O veneno está na mesa!

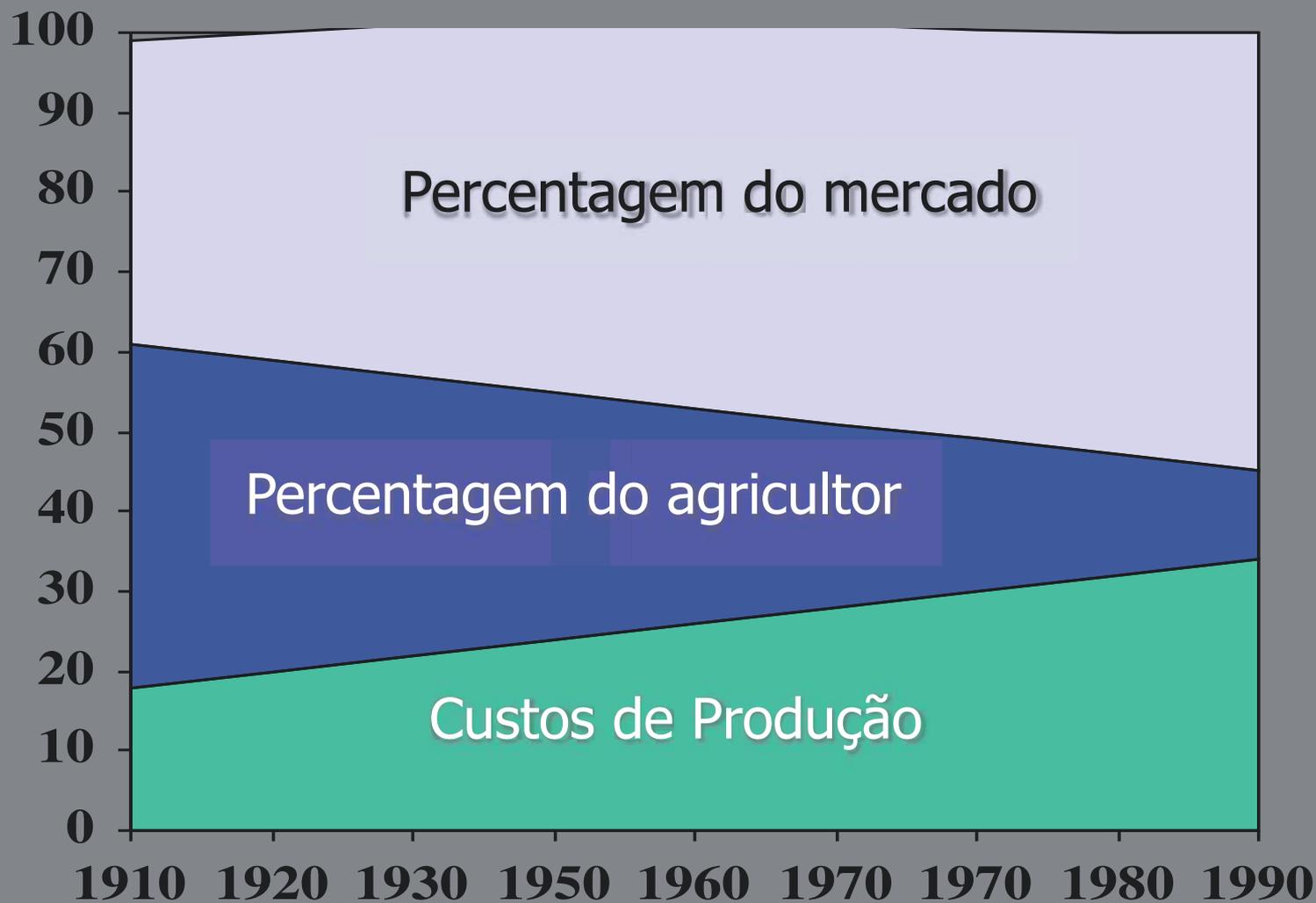


Grau de contaminação dos alimentos

Ano	Percentagem (%)
2010	65
2011	78
2012	66
2013-2015	58

Anvisa (2014, 2019).





Diálogo

S
a
b
e
r
e
s

Conhecimento
Local

Conhecimento
Científico



Agroecologia
(enfoque científico)

Agroecossistema
(unidade de análise)

V
i
s
ã
o

Sistêmica

Ecocêntrica

Agronomia, Ecologia, Sociologia,
Física, Economia, Comunicação
História, Educação, Antropologia...

**Bases
científicas**
Princípios
Conceitos
Metodologias

Desenvolvimento
Rural
e
Agricultura
Convencional

Transição agroecológica

Mudança- atitudes e valores

Desenvolvimento
Rural
e
Agriculturas mais
Sustentáveis

DIMENSÕES DA AGROECOLOGIA



TRANSIÇÃO AGROECOLÓGICA

Aumentar a eficiência no uso de insumos, reduzindo assim, o uso de insumos caros, escassos ou ambientalmente danosos.

Substituição de insumos e práticas convencionais com alternativas.

Redesenho de agroecossistemas para que funcionem com base num novo grupo de processos ecológicos.

Reconectar produtor e consumidor na transição a uma cultura de sustentabilidade.

Construir um novo sistema alimentar global baseado na equidade, participação, democracia e justiça para restaurar e proteger a vida na terra.

Eficiência dos agroecossistemas



POLICULTIVO EM FAIXAS

Ciclo curto

Milho (2)
Fava (2)
Macaxeira (2)
Melancia
Jerimum (5)
Inhame (2)
Feijão (3)

Ciclo longo

Acerola
Graviola
Citros (5)
Pinha
Manga (2)
Abacate
Fruta pão
Sapoti
Coco
Jaca

Adebadoras

Guandu, Mucuna, Leucaena,
Feijão de porco

Ciclo medio

Mamão, maracujá, abacaxi
Banana: maçã, comprida, pacovan

20 m

Faixa 1

5 m

Faixa 2

Faixa 3

25 m

Faixa 4

Faixa 5



Rendimento de cultivo intercalado

milho + feijão + abóbora

$$UET = \sum \left(\frac{P_a}{M_a} + \frac{P_b}{M_b} + \dots + \frac{P_n}{M_n} \right)$$

$$UET = \frac{1,72}{1,23} + \frac{0,11}{0,61} + \frac{0,08}{0,43}$$

$$UET = 1,40 + 0,18 + 0,19 = 1,77$$

Manejo do agroecossistema

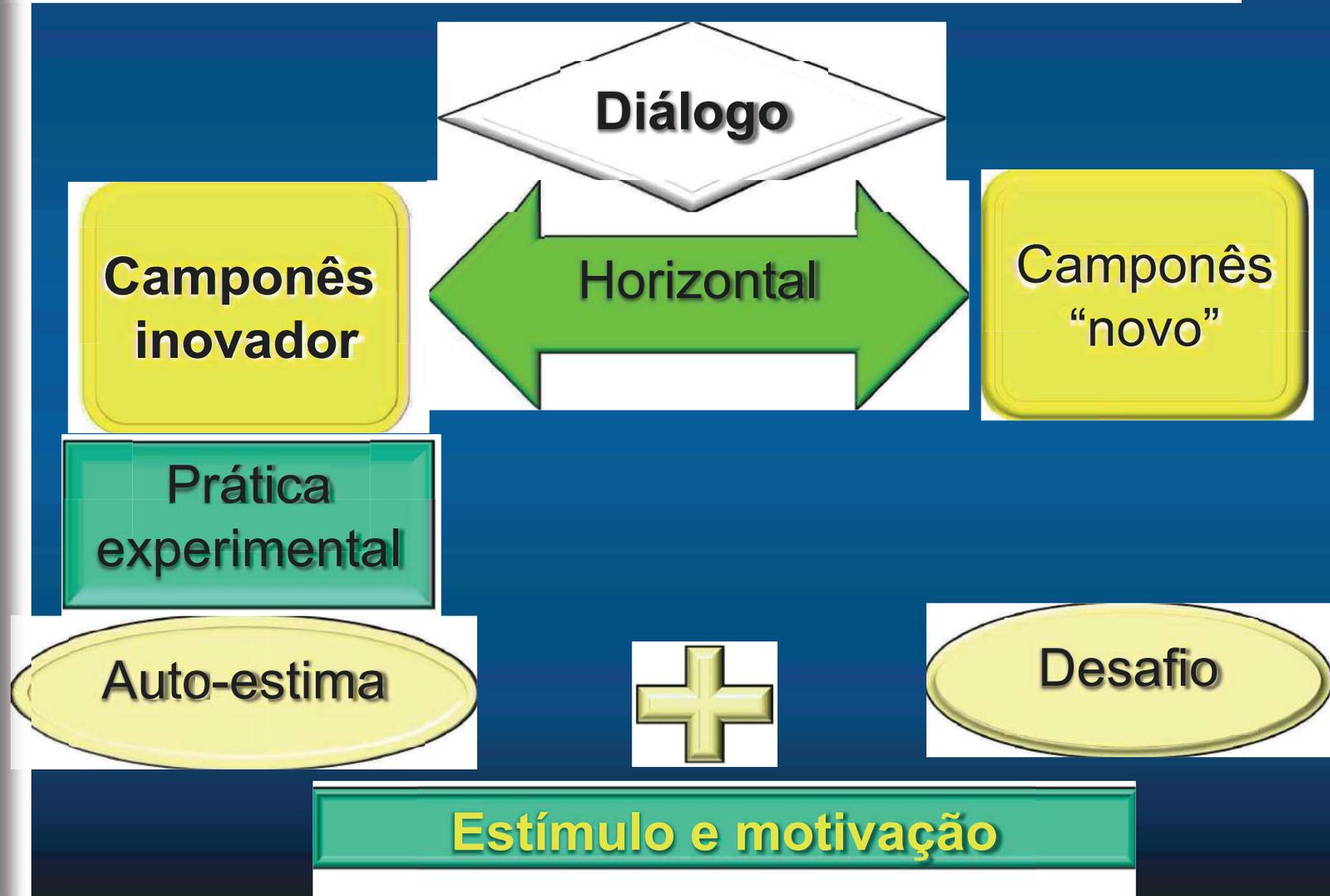


C
a
m
p
o
n
e
s
a

C
a
m
p
o
n
e
s

Camponês a Camponês

H
O
R
I
Z
O
N
T
A
L
I
D
A
D
E



Processos sucessionais - Caatinga



Árvores

+

Animais

Araújo Filho (2008).

Pronaf Agroecologia

» Privilegia a conservação ambiental, biodiversidade, ciclos biológicos e qualidade de vida.

» Dirigida aos agricultores de base agroecológica e orgânica.

Financiamento	Valor operação	Juros (% a.a.)
Custeio	10.000,00 – 100.000,00	2,5 – 5,5
Investimento	150.000,00 – 300.000,00	2,5

- Técnico Extensionista
- Projeto técnico
- Plano de transição
- Cadastro Ambiental Rural
- Planilhas de Custo de Produção Variáveis
- Seguro da Agricultura Familiar (taxa 2 – 3%)
- Reembolso 10 anos (investimento)

Construir novas relações no sistema agroalimentar

- Mudar as dietas para refletir o redesenho ou desenho integral dos agroecossistemas
- Reduzir o processamento, embalagem e transporte de alimentos
- Cultivar a terra com uma ética de sustentabilidade, responsabilidade e de longo prazo
- Promover a produção em menor escala com o compromisso com suas comunidades locais mais independentes, com capacidade de manter meios de subsistência justos, sem as restrições colocadas pelo supermercado global

Desenvolvimento de redes alimentares alternativas

- Agricultura bioregional
- Consumo da temporada
- Cadeias curtas
- Vincular alimento e comunidade
- Desenvolvimento de uma “democracia de alimentos” com justiça, opções e oportunidade

Construir redes alimentares alternativas

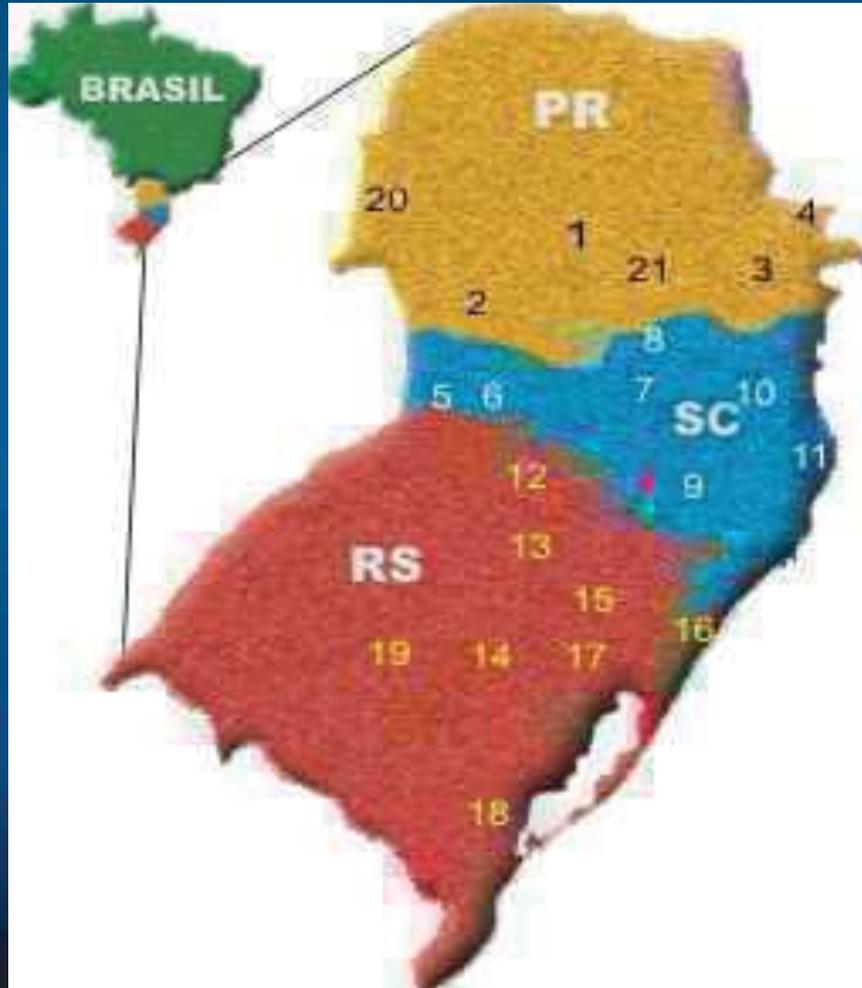
- Mercados de Produtores (feiras)
- Auto colheita
- Lojas nos sítios
- Agricultura apoiada pela comunidade (CSAs)
- Sistema de entrega de cestas ou caixas
- Cooperativas ou associações de consumidores/as
- Restaurantes com cardápio local
- Lojas de consumo consciente na cidade
- Fornecimento para instituições públicas
- e-Comércio

Mercado da vida – Bonito/PE





REDE ECOVIDA DE AGROECOLOGIA



- 1-CENTRO OESTE DO PARANÁ
- 2-SUDOESTE DO PARANÁ
- 3- MAURÍCIO BURMESTER DO AMARAL
- 4-AGROFLORESTAL
- 5-NÚCLEO EXTREMO OESTE DE SANTA CATARINA
- 6-OESTE SANTA CATARINA
- 7-VALE DO RIO DO PEIXE
- 8-PLANALTO NORTE
- 9-PLANALTO SERRANO
- 10-NÚCLEO ALTO VALE
- 11-LITORAL CATARINENSE
- 12-ALTO URUGUAI
- 13-PLANALTO
- 14-REGIONAL VALE DO RIO PARDO
- 15-SERRA
- 16-LITORAL SOLIDÁRIO
- 17-VALE DO CAÍ
- 18-SUL
- 19-CENTRO RS
- 20-OESTE PR
- 21-MONGE JOÃO MARIA

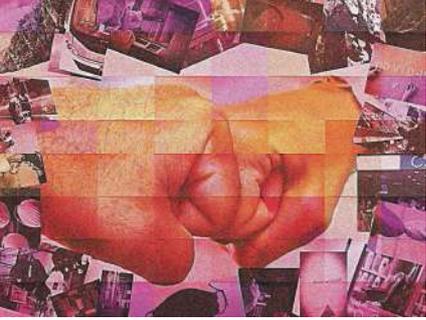


Obrigado!!!!

Email:

jorge.mattos@ufrpe.br

grupodepesquisaemagroecologia.blogspot.com



26 de novembro
2º EIXO TEMÁTICO:
ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES JURÍDICAS: para
onde vamos?

MODERADORA

LAURA PEDROSA CALDAS

Doutora em Psicologia Clínica nas Instituições(ênfase na clínica do trabalho),
Psicóloga/CHESF,
Perita Judicial TRT6, Docente e Coordenadora de Cursos de Pós-graduação
Psicóloga de Saúde e Segurança no Trabalho



PAINELISTA

LAURA PEDROSA CALDAS

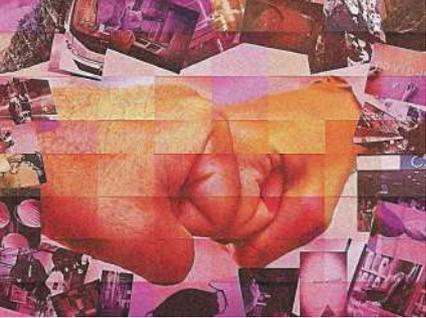
Doutora em Psicologia Clínica nas Instituições(ênfase na clínica do trabalho),
Psicóloga/CHESF,
Perita Judicial TRT6, Docente e Coordenadora de Cursos de Pós-graduação
Psicóloga de Saúde e Segurança no Trabalho

Introduz-se a temática com a questão norteadora: como diagnosticar e intervir em possíveis contradições de sentenciar em demandas de assédio moral no trabalho e fazer a Gestão de Pessoas de modo a prevenir as mesmas práticas no Poder Judiciário?

O significado e a identidade com o trabalho dependem de reconhecimento e de valorização. A subjetividade de cada trabalhador com seu ofício é fator preponderante no modo individual de lidar esse trabalho. A percepção dos impactos laborais é singular e os mecanismos de defesa remetem à capacidade individual de lidar e suplantar desafios. Uns, utilizam estratégias defensivas de modo adequado e transformam o sofrimento em vínculos afetivos saudáveis; outros, fracassam neste intento e adoecem.

Da contradição e conflitos entre as demandas do contexto de trabalho e as expectativas do trabalhador emergem os riscos psicossociais. Com os servidores do Poder Judiciário e, neste caso, os magistrados da Justiça do Trabalho, não é diferente. Além disso, é preciso considerar a representação social desse cargo e a correlação com as atividades de menor relevância e complexidade.

O discurso neoliberal invade o cenário emergente das instituições judiciárias, com exigências por produtividade, por metas arrojadas, pelo uso da tecnologia da informação e da comunicação. Nessa ambiência, distingue-se a personalidade do trabalhador-servidor-juiz. Por ser subjetiva e singular, interfere de modo distinto no sentido e nos vínculos afetivos que podem gerar sentimentos de fracasso, de



incompetência, de insatisfação e dificuldades na relação desse obreiro com sua obra.

Nesse contexto, é prevalente os agravos à saúde mental dos operadores do Direito, afetando, indistintamente, servidores, magistrados, advogados e demais públicos que integram o Poder Judiciário. Também se observa situações de violências, destacadamente o assédio moral no trabalho e a gestão por injúria, que repercutem em absenteísmo por transtornos mentais e comportamentais.

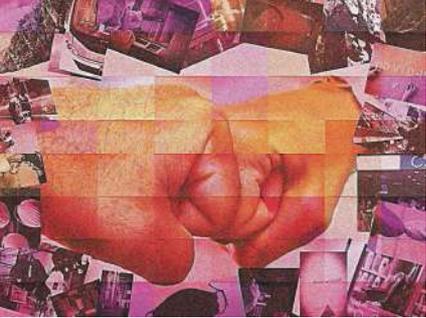
O desafio nas Instituições Judiciárias é identificar e intervir nonexo entre saúde mental e trabalho. Por ser multifatorial, pode ser inevitável, tendo em vista a subjetividade que explica, em parte, porque uns mais que outros são vulneráveis aos transtornos. Fatores específicos do trabalho nem sempre estão condicionados, mas reforçam reações psíquicas, mesmo quando não se configuram situações laborais patogênicas.

É relevante avaliar a capacidade adaptativa do servidor. Investir nas instituições judiciárias, embora não garanta saúde mental, reduz danos de diversas ordens: do clima organizacional, da imagem e de sua representação social, por exemplo.

Se, de um lado, servidores, independente de cargo, são vulneráveis a riscos psicossociais; de outro, trabalhadores contam com o suporte da Justiça do Trabalho para resolver suas lides, prevalecendo queixas de danos morais no trabalho.

Compete ao Magistrado duas atribuições: do '*Juiz-trabalhador*' e do '*Gestor-Juiz*'. Na primeira, sua atuação é solitária, devendo dirimir conflitos em nome do Estado, sentenciar sobre contenciosos trabalhistas, conciliar interesses e representar o Poder Judiciário perante outros poderes e a sociedade.

E, na segunda, o papel colegiado de Gestão *de e com* Pessoas. E, apesar da relevância dessa atribuição, nem todos estão preparados à função de gestor, demandando, além da formação em liderança, a habilidade nos processos de



selecionar, avaliar, recompensar, desenvolver e monitorar os servidores sob sua gestão.

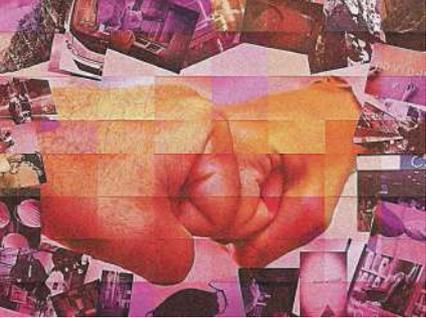
Similar aos demais trabalhadores, as demandas impostas ao '*Juiz-trabalhador*' e ao '*Gestor-Juiz*' podem provocar algum desconforto, vivências de sofrimento e sintomas que podem configurar danos ou agravos à saúde mental e comportamental. Por outro lado, o uso abusivo do poder diretivo do magistrado tem sido causa de adoecimento de servidores. Sob sua gestão, ocorrem fenômenos de violências que configuram gestão por injúria e assédio moral e nem sempre esse gestor-juiz consegue lidar.

Nem sempre esses riscos psicossociais nas Instituições do Judiciário são mensurados. Afinal, prevalece o paradigma de que o poder ali exercido é embasado na ética, no respeito, na equidade e na justiça. Contudo, acima da Justiça, há relações socioprofissionais que podem ser saudáveis ou danosas.

Faz-se necessário, portanto, analisar, mensurar e intervir no fenômeno da violência. Neste caso, dentro de Casa. O desafio de lidar com o assédio moral exige habilidade para mediar conflitos de modo imparcial, embora sem neutralidade: é parte desse contexto!

É preciso estar atento aos desafios de gerenciar servidores, evitando práticas de violência no papel de juiz-gestor que maculem sua carreira, conquistada com imensurável investimento. Trata-se de um desafio nem sempre evidente, pois se confunde na cultura burocrática e excessivamente hierarquizada, legitimada nas Instituições do Judiciário.

Em suas relações socioprofissionais, o uso do poder tem distinção tênue das violências sutis, alicerçadas em mecanismos coercitivos que estimulam à submissão, legitimam a servidão e tornam mais assimétrica as interações. A representação social do magistrado em seu ofício, se não for bem administrada,



pode favorecer ao poder abusivo, considerando-se como superior e não como servidor do povo e da sociedade.

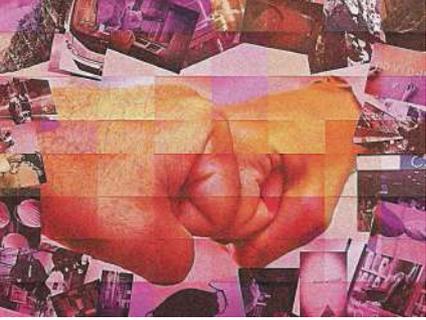
Assim como em outros espaços de poder, a interação socioprofissional dos magistrados e servidores tem por base o poder e ressalta a habilidade de impor significados, em níveis real e simbólico. A imposição legal do cargo por vezes se confunde com práticas abusivas. É tênue a distinção do papel de figura de autoridade (legítimo) do magistrado e o abuso de poder.

Esse ato abusivo pode ser compreendido como a apropriação indevida do outro por meio de atos de violências, capaz de retirar sua honra ou mesmo sua condição de sujeito. E, para além de um trocadilho, o 'poder do abuso' ressalta atos perversos e intencionais, cujo objetivo é destruir a vítima. Não se restringe a condutas abusivas, mas práticas sistemáticas e repetitivas que configuram o assédio moral.

Há uma intencionalidade na violência que emerge à medida que a vítima tenta reagir e defender-se. Quanto mais evidentes são os danos e agravos à saúde, mais intenso e cruel são as práticas violentas. O objetivo não é outro senão destruir a pessoa. Não são condutas meramente abusivas; revela o prazer em destruir e esse prazer torna-se ainda mais intenso quanto maior é o dano. São práticas evidenciadas em pessoas com transtornos de personalidade.

Assim como em outros espaços sociais, é relevante considerar a violência com recorte de gênero nas Instituições Jurídicas. Ou seja, extrapola as diferenças entre os sexos e suas características biológicas e enfatiza uma construção histórica e sociocultural que se manifesta nos papéis e no *status* constitutivos das identidades feminina e masculina.

A violência contra mulheres deve ser avaliada como tema transversal no Poder Judiciário, tendo em vista que o número de mulheres juízas e servidoras vem crescendo, principalmente nas últimas décadas, e permanece a invisibilidade dos



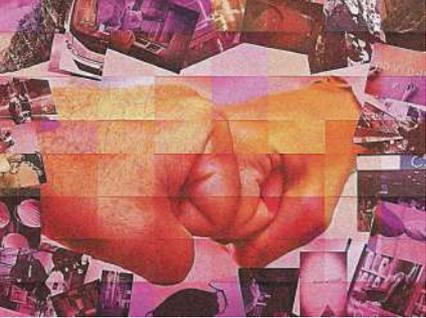
papéis sociais conflitantes que exercem: mãe, esposa, trabalhadora, estudante e tantos outros.

Há que se avaliar também o assédio moral nas Instituições Jurídicas, que se constitui por atos perversos e muitas vezes sutis. São sistemáticos, concretizados na relação socioprofissional. Por sua característica repetitiva, mantém a vítima em permanente estado de alerta. É capaz de destruir a pessoa assediada sem qualquer gesto brutal ou uma gota de sangue, utilizando como arma a destruição da subjetividade, da autoestima e da dignidade da vítima, provocando distúrbios psíquicos graves e desestruturantes.

Inicia com a negação da existência do outro, de sua alteridade. Revela-se em conduta discriminatória, desrespeitosa e aética frente à diversidade. Compromete a autoestima e os vínculos afetivos com o trabalho. Prejudica a produtividade, fragiliza as relações socioprofissionais e provoca na vítima sentimento de não pertencimento. Nas relações de poder instituídos, a exemplo das Instituições do Judiciário, a violência moral tende a ser naturalizada, apesar das evidências dos danos à saúde de quem é violentado e de quem assiste ao fenômeno.

São tipos consolidados de assédio moral no trabalho: (1) vertical descendente: do superior hierárquico contra os subordinados; (2) vertical ascendente: do subordinado contra seu gestor; (3) horizontal: entre colegas de mesmo nível hierárquico; e (4) misto, inicia e se reproduz do gestor para os colegas ou, contrário, dos colegas para o gestor.

O assédio projetivo é um tipo emergente, verificado em diagnósticos de riscos psicossociais organizacionais e em lides trabalhistas. Ocorre quando a testemunha projeta em si (consciente ou não) as consequências dos atos de violência direcionados aos colegas. Sofre por não ter coragem ou lugar de denúncia; e pelo medo de se tornar a próxima vítima. Denota danos morais e existenciais; e tende a



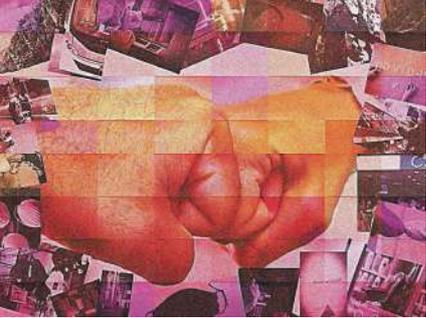
apresentar desajustamentos emocionais, sintomatologia compatível com transtornos e agravos à saúde psíquica.

Há o assédio moral eletrônico ou teleassédio, cujos atos de violência psíquica são praticados exclusivamente por meio da tecnologia. É praticada em condições de teletrabalho e/ou *home office*. Trata-se de exigências por tempo real e integralmente útil do trabalhador, pelo cumprimento de metas, por meio de práticas abusivas de controle.

O assédio moral organizacional se expressa na cultura e políticas adotadas que individualizam e prejudicam a imagem da instituição, pública ou privada. As violências saem da esfera individual e manifestam-se em campo fértil e legitimado das relações abusivas de poder. Os arranjos institucionais estimulam relações de dominação e de imposição de sentidos; favorece à gestão pelo medo, pela injúria e pelo *stress*. Nessa cultura, estimula-se o racismo, o sexismo e a homofobia; assim como discriminações por idade, por condição de saúde ou mesmo por escolaridade e competência. Algozes com personalidade perversa são utilizados como mecanismos de controle de trabalhadores.

Bem mais que em outros contextos de trabalho, a rigidez hierárquica, a burocracia, o foco no poder e as regras formais praticadas são *modus operandi* das instituições judiciárias. Nesse cenário, a manifestação de sentimentos como raiva, medo, humilhação, mágoa é compreendida como fragilidade. A adaptação imposta à cultura do Poder Judiciário favorece aos riscos psicossociais.

O diagnóstico individual e a análise organizacional no Poder Judiciário permitem evidenciar esses riscos psicossociais, possibilitando ações interventivas e o enfrentamento das violências por meio de espaços de fala, do acolhimento das denúncias e do cuidado tanto da vítima quanto do agressor.



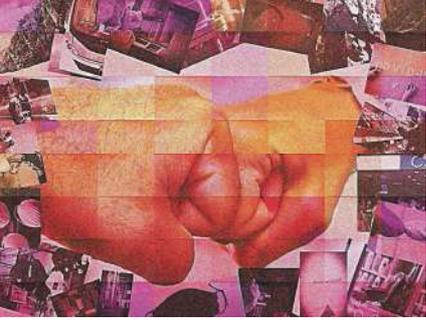
Embora escassas, pesquisas sobre a saúde psíquica dos magistrados na Justiça do Trabalho, evidenciam absenteísmos por Transtornos Mentais e Comportamentais cujo nexos de (con)causalidade decorrem da atividade; da organização inadequada do trabalho e das contradições entre as regras formais e de ofício; das relações socioprofissionais com seus pares, subordinados e/ou com a segunda instância; das condições laborais; e das exigências por produtividade, por informações atualizadas, pelo uso da tecnologia da informação e por formação continuada. Dúvidas não restam que também o juiz está vulnerável e não sai ileso de tais riscos psicossociais.

Como em qualquer trabalhador, o diagnóstico não é simples. Precisa-se considerar fatores culturais, socioeconômico, familiar e da herança genética, que extrapolam o indivíduo e suas interações sociais. Além da personalidade e da subjetividade, depende também da análise do contexto de trabalho e dos vínculos afetivos com o ofício.

Também os magistrados estão vulneráveis a transtornos de ansiedade e de depressão relacionados ao trabalho. Do humor deprimido, tem-se a perda de interesse em várias esferas da vida, com sintomas de fadiga, cansaço e apatia. É comum o comprometimento de fatores cognitivos como a atenção e a memória; ideias de culpa, de inutilidade e/ou pessimismo; mudanças de humor que variam entre a irritabilidade e a agressividade ou a tristeza e a desesperança; e alteração alimentar e do sono. Podem apresentar ideação suicida, condutas autolesivas e o ato extremo de suicídio.

Os transtornos ansiosos se caracterizam por manifestações ansiosas desencadeadas por exposição a uma determinada situação. Os sintomas psíquicos são “flutuantes”, destacando: nervosismo, medo excessivo e injustificável, tensão, sensação de vazio, pensamentos negativos e recorrentes.

Dentre os transtornos de ansiedade, é prevalente o afetivo bipolar, o ansioso-depressivo, o obsessivo-compulsivo, o pânico e o *stress*. E, específicos do trabalho,



a neurose profissional, o transtorno do ciclo vigília-sono, a síndrome de *Burnout* ou esgotamento profissional e o transtorno de adaptação ou ajustamento.

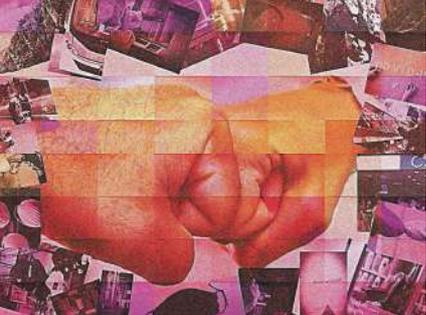
O transtorno de pânico, em estado grave, apresenta despersonalização e desrealização, ou seja, o auto estranhamento e a perda de controle do corpo, dos sentimentos e dos pensamentos; e o medo deslocado, que emerge da sensação de ser estrangeiro em um ambiente onde deveria se sentir pertencente.

Para lidar com a vulnerabilidade de sua saúde psíquica, utiliza estratégias defensivas diante de vivências de sofrimento no trabalho. Do fracasso desses mecanismos de defesa, é comum o embotamento afetivo ou síndrome da insensibilidade extrema, ou seja, a ausência de empatia frente a dor do outro e a negação de seu próprio adoecimento.

O *stress* refere-se a uma reação diante de uma situação de ameaça que pode causar danos físicos e psicossociais. A Síndrome de *Burnout* é um tipo de *stress* crônico, relacionado ao trabalho e às relações socioprofissionais. Dentre os sintomas, cursa fadiga física e mental, falta de entusiasmo, sentimento persistente de impotência e de inutilidade.

O transtorno de ajustamento ou de adaptação refere à angústia subjetiva e à inquietação emocional que causam prejuízos na execução das atividades. Denota condutas não adaptativas, dificuldade de planejamento, de organização, incapacidade de atender a rotina diária, além de humor deprimido e/ou ansiedade.

Por fim, e não mesmo relevante, é o uso compulsivo e problemático, dentre as substâncias psicoativas, do álcool, que pode estar relacionado ao trabalho. É comum também o consumo de múltiplas drogas, tais como: tabaco, cocaína e canabinóide.



Esses e outros transtornos psíquicos são responsáveis pelo presenteísmo, pelo absenteísmo-doença e pelo abandono de postos de trabalho. Essa realidade também afeta os magistrados e não é diferente em outros servidores e/ou trabalhadores. A previsível vulnerabilidade aos riscos psicossociais nas instituições judiciárias justifica uma atenção a *Themis*, cada vez que, por dever de ofício, utiliza seu malhete.

FONTES CONSULTADAS

AUBERT, N. e GAULEJAC, V. **Le coût de l'excellence**. Paris: Seuil. 2007.

BORGES, L., e MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da Psicologia. São Paulo: Artmed. 2013

BRICEÑO, P. **Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional**: consecuencias legales y económicas. TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 11(3), 367-385. 2009

CALDAS, Laura Pedrosa. **Assédio moral no trabalho, sofrimento e impactos na família**: estudo com trabalhadores atendidos no CEST (Centro Especializado em Saúde do Trabalhador), da Prefeitura do Recife/PE. (Dissertação de Mestrado). MELO, Z. (orientadora). Recife: UNICAP. 2007

CALDAS, Laura Pedrosa. **Estratégias de enfrentamento em vivências de assédio moral no trabalho** In Soboll, L.A (Coord.). Violência psicológica e assédio moral no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2008

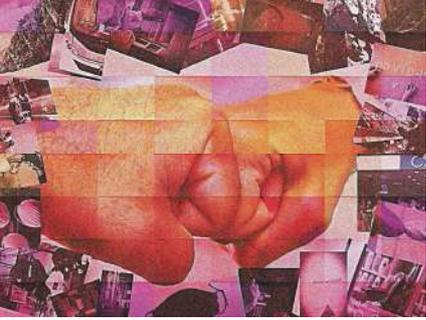
CALDAS, Marcus Tulio, CALDAS, Laura Pedrosa, e FRANCISCO, Ana Lúcia (org.) **Múltiplas relações entre Psicologia & trabalho**. RS: CRV, 2016

CALDAS, Laura Pedrosa. **A saúde mental por um fio de alta tensão**: modelo de intervenção sistêmico como proposta de gestão do absenteísmo em empresa do setor elétrico. Tese de Doutorado (UNICAP). 2016

CALDAS, Laura Pedrosa. **Luiza e a fala do corpo que não cala**: intervenções psicossociais nos fatores preditores e explicativos do trabalho para gestão do absenteísmo-doença in **Entre o Tripalium e a Revolução 4.0**. RJ: RTM, 2019

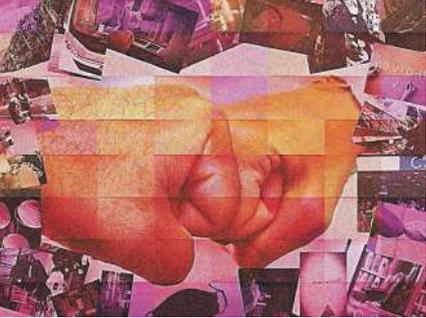
FREITAS, Ana Maria Aparecida; FARIAS, Fábio André; e CALDAS, Laura Pedrosa (org.) **Entre o Tripalium e a Revolução 4.0**. RJ: RTM, 2019

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – ONU. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde** – Décima Revisão em Português (CID-10). 9º ed. São Paulo: Ed. USP. 2003



RUIZ, V. S. e Araújo, A. L. L. (2012). **Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho**: os riscos psicossociais. Rev. bras. Saúde ocup., 37 (125), 170-80.

ZANELLI, J. C. *et al* (Org.). **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed. 2010



PAINELISTA

MELÍCIA CARVALHO MESEL

Procuradora do Trabalho e Titular Regional da Coordenadoria do MPT de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

O SÉCULO XXI E O ASSÉDIO ORGANIZACIONAL: como prevenir esse mal

Vivemos tempos de competitividade, em nível global, seja no serviço público ou no âmbito privado.

Observamos, igualmente, um enorme avanço tecnológico e o surgimento, a cada hora, de novas e mais aprimoradas técnicas de produção e ferramentas de comunicação, as quais apontam que só irão sobreviver as organizações que conseguirem assimilar as demandas desta nova era, que impõe produzir mais, com menos recursos e no mais curto espaço de tempo.

Destaque-se que esta revolução tecnológica foi catapultada pela pandemia de Covid-19, ora vivenciada, que obrigou a todos, da noite para o dia, não apenas a descobrir todo o arsenal tecnológico ora existente, mas também a usá-lo com eficiência, até mesmo como forma de permanência no seu posto de trabalho.

E as instituições públicas não escaparam dessa nova ordem de coisas. Isto porque elas exercem todo o seu mister em benefício da sociedade, e esta mesma sociedade é carente de respostas rápidas e efetivas.

Neste cenário, se não tivermos em mente limites legais, éticos e humanistas, e não nos pautarmos pelo crescimento sustentável, que tem como princípio orientador a dignidade da pessoa humana, podemos ver surgirem ambientes laborais perversos, que provocarão a completa degradação das organizações, com prejuízos inestimáveis para todos.



É inegável que o distanciamento entre as pessoas, em uma relação cotidiana de trabalho que tem como foco o atingimento de metas produtivas, sob pena de perda de direitos e garantias, e até mesmo do emprego, são circunstâncias catalisadoras de um ambiente laboral não apenas hostil, mas adoecedor. E assim, o trabalho, para o que dedicamos a maior parte dos nossos dias, dos nossos anos, da nossa vida, ao invés de ser fonte de crescimento, realização e felicidade, será um algoz, que nos causa sofrimento, o que é extremamente contraditório.

Portanto, devemos buscar a harmonia entre os princípios constitucionais do valor social do trabalho e do desenvolvimento econômico, na medida que eles são umbilicalmente ligados.

Nos termos das normas que regem as relações laborais, possui o empregador o poder de direção da sua empresa, além do poder de fiscalizar o trabalho executado, estando o trabalhador, por outro lado, subordinado às diretrizes desse comando superior.

Contudo, algumas empresas, na busca incessante pelo aumento da produção e, conseqüentemente, do lucro, acabam por adotar modelos de gestão que promovem um ambiente de trabalho altamente competitivo e estressante, dando ensejo à ocorrência do assédio moral organizacional, também conhecido por “straining” ou gestão por estresse.

Esse tipo de assédio decorre das formas de organização das empresas e de estruturação do trabalho, que expõem os trabalhadores a situações abusivas, tais como: carga de trabalho extenuante, imposição de metas inexecutáveis ou para cujo atingimento o trabalhador seja forçado a trabalhar em jornadas excessivas ou nos períodos destinados ao descanso (intervalos intra e interjornadas, repouso semanal, feriados, férias), rigidez no trato cotidiano, controle excessivo sobre o trabalhador, ao ponto de invadir a sua esfera pessoal e a sua intimidade, baixa consideração pelo trabalho apresentado, feedbacks negativos em público, competitividade exacerbada,

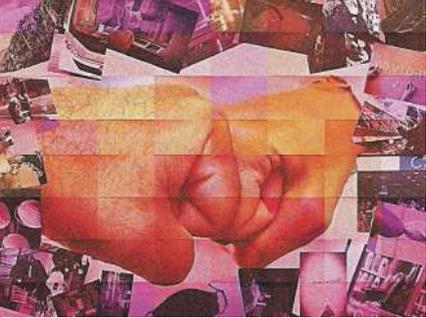


que acaba por colocar um trabalhador como carrasco do outro, que porventura não atinja as metas ou não entregue os resultados esperados.

No assédio moral organizacional, as pessoas são forçadas a trabalhar sob constante pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer perdas ou castigos humilhantes. Observa-se em tal contexto, um inegável abuso do poder diretivo, do poder disciplinar e do poder fiscalizatório.

Diferentemente do assédio interpessoal, no assédio moral organizacional, a vítima não é apenas uma pessoa, mas um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou de uma repartição.

Os prejuízos para o trabalhador, decorrentes dessa prática abusiva, são: 1) de ordem pessoal, com danos graves a sua saúde física e mental; 2) de ordem profissional, relacionados à perda ou redução da capacidade laboral e das possibilidades de crescimento naquela ou em outras organizações; 3) de ordem familiar, na medida que, em alguns casos, o trabalhador tende a reproduzir, no seu lar, ainda que inconscientemente, a violência sofrida no trabalho, provocando, assim, a destruição da família; 4) de ordem social, considerando que vivemos em sociedade, que espera que sejamos fortes, bem sucedidos, e, assim, a vítima do assédio acaba se isolando, para que as pessoas não tomem conhecimento da situação por ela vivenciada, sob a errônea suposição de que tais pessoas vão considerá-la incapaz de resistir às adversidades, ou que tais pessoas vão concluir que ela “fracassou”, suposições essas equivocadas, porque o que vemos, em verdade, é uma sociedade que não tolera práticas ofensivas e humilhantes, ao ponto até mesmo de deixar de consumir um produto ou serviço quando descobre que aquela empresa trata os seus funcionários de forma cruel ou inadequada; e 5) de ordem econômica, que se revela não apenas por se ter um trabalhador fora do mercado de trabalho, sem condições de produzir e, por conseguinte, fazer parte da geração de riquezas que beneficia a cadeia produtiva como um todo, mas também em razão das despesas causadas ao erário público, quando o trabalhador doente



precisa se socorrer dos benefícios previdenciários, até mesmo o resultante de uma aposentadoria prematura.

E os prejuízos ora mencionados não se encerram nas situações acima descritas. Poderia aqui dizer, com segurança, que eles são inestimáveis, podendo ocasionar até mesmo a morte do trabalhador.

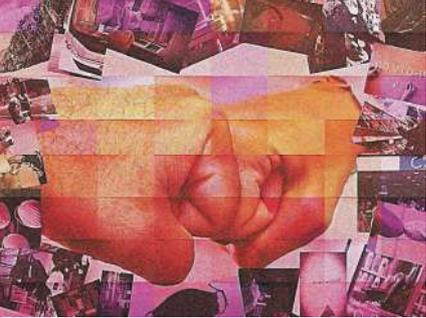
A Organização Mundial de Saúde tem alertado a todos nós que a depressão, uma das doenças psíquicas provocadas pelo assédio moral, é o mal do século. Alerta, ainda, que um número significativo de pessoas que sofrem de depressão cometerá suicídio ou ao menos tentará. E esse prognóstico é assustador.

Destaco que, de acordo com a notícia publicada no site da OMS¹, a depressão e a ansiedade têm um impacto para a economia global significativo, uma vez que o custo estimado em perda de produtividade é de US\$ 1 trilhão por ano.

Ainda dentro do contexto dos prejuízos, é importante que se diga que as empresas também sofrem as consequências do assédio moral organizacional. Isso porque trabalhadores doentes não conseguem produzir, e se produzem, não é com a mesma qualidade. Além do mais, tais adoecimentos provocam o absenteísmo, que, por sua vez, exige que a empresa tenha de contratar outra pessoa, treiná-la, o que, por evidência, demandará custos e, fatalmente, interferirá na produção.

Outra consequência grave que se observa, no âmbito das organizações, é o seguinte: após o afastamento daquele trabalhador, as atividades por ele desempenhadas são repassadas para os demais, que ficam sobrecarregados e acabam adoecendo também. Tal fato acontece, igualmente, no âmbito do serviço público, cujo ingresso se dá por meio de concurso público (salvo para as hipóteses de cargo em comissão), o que faz com que o afastamento de um servidor não possa

¹https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/?utm_source



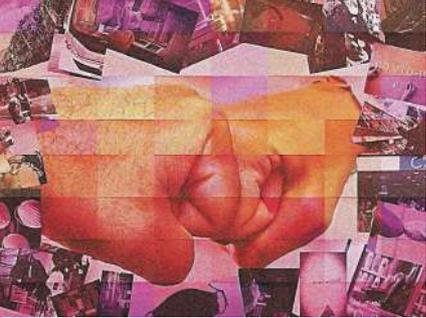
ser imediatamente suprido pela nomeação de outro, restando, pois, aos colegas de setor a execução das atividades que ao servidor afastado cabia.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 10 de junho de 2019, por ocasião do seu centenário, versa sobre violência e assédio moral no mundo do trabalho.

Tal Convenção se aplica aos setores público e privado, tutelando todos que se encontram no mundo laboral, a saber: empregados/servidores, estagiários, aprendizes, voluntários, bem como autônomos, e até mesmo trabalhadores já dispensados, além de candidatos a posto de trabalho.

Como se observa, tal diploma normativo não se restringe à fase contratual, alcançando, também, as fases pré e pós, porque a relação laboral, e todas as circunstâncias que a permeiam, não se extingue no exato momento do término formal do vínculo, assim como, a partir do momento em que uma pessoa se candidata a um cargo, já se prenuncia ali uma relação que deve se inspirar por todos os preceitos que orientarão a futura relação de trabalho, tais como, o trato digno, a verdade, a transparência com as regras do jogo, dentre tantos outros.

A Convenção 190, conquanto até o momento da escrita deste artigo, não tenha sido ratificada pelo Brasil, deve orientar os operadores do direito nas respectivas atuações, até porque não temos até presentemente nenhum diploma normativo que trate especificamente dessa temática, em nível federal, embora tenhamos muitas normas que vedam a prática de violência e outras condutas abusivas no seio laboral, nas quais facilmente enquadraremos as hipóteses de assédio moral, normas essas que permitem a responsabilização dos assediadores sob os enfoques administrativo, civil e até mesmo penal, destacando-se, nesse último aspecto, que as condutas configuradoras de assédio moral podem se subsumir em tipos penais, como a injúria, a difamação etc.



Ainda no contexto legislativo, é importante destacar que há um projeto de lei, que aguarda a apreciação do Senado, que tipifica o assédio moral, assim como ocorreu com o assédio sexual, este previsto no art. 216-A do Código Penal.

A prática de assédio moral organizacional viola os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), do valor social do trabalho (CF, art. 1º, IV), da proibição de tratamento desumano ou degradante (CF, art. 5º, III), da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (CF, art. 5º, X), violando, ainda, o direito à saúde e à segurança no trabalho (CF, arts. 6º e 7º, XXII).

Ainda no plano constitucional, há de se destacar os princípios que orientam a Administração Pública, dentre os quais a legalidade e a moralidade, os quais vedam qualquer prática atentatória aos direitos e garantias que fundam o Estado Democrático de Direito.

No plano infraconstitucional, há várias leis que estabelecem direitos, obrigações e vedações, voltadas para a concretização de um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, livre, portanto, de práticas abusivas.

Nesse contexto, cita-se como exemplo, no âmbito do setor privado, a Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê, em seu art. 482, hipóteses de demissão por justa causa, nas quais se enquadram diversas práticas caracterizadoras de assédio moral.

Já no âmbito do serviço público, encontramos diversos diplomas legislativos, citando-se, em nível Federal, o estatuto do servidor público (lei 8.112/90), a Lei Complementar 75/93 (que se aplica aos membros do Ministério Público da União), a Lei Complementar 35/79 (voltada à Magistratura), além de normas, como Códigos de Ética, Resoluções, Recomendações, Portarias, dentre outras.

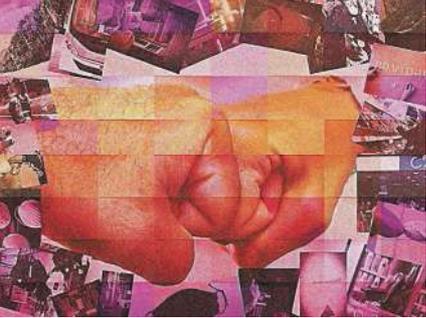


Importa, outrossim, mencionar que a prática de assédio moral configura, também, ofensa aos direitos de personalidade, protegidos pelos artigos 11 e seguintes do Código Civil, ensejando o pagamento de indenização por danos morais e materiais, na forma do art. 12 daquele diploma legal, bem como do art. 5º, X, da Constituição Federal. Entretanto, nenhuma indenização é capaz de reparar tão grave mal.

É necessário, pois, dizer que as organizações, sejam elas públicas ou privadas, somente terão resultados exitosos se forem capazes de conjugar os seus interesses produtivos com a preocupação em estabelecer uma gestão que respeite a dignidade dos seus trabalhadores, os limites deles, o tempo livre de tais pessoas, tempo esse essencial para que se dediquem a outras dimensões da vida, e inclusive restabeleça a energia física e mental.

Nenhum trabalhador consegue produzir esgotado ou doente, assim como nenhuma organização consegue crescer e perdurar em um ambiente opressivo ou degradante.

Faz-se, urgente, assim, que todos, desde as instituições voltadas para a proteção dos trabalhadores, como também a sociedade em geral, mobilizem-se para prevenir a ocorrência do assédio moral organizacional, já considerado o mal do século 21.



PAINELISTA

SANDRA KRIEGER

Graduada em Direito pela UFSC. Mestre e Doutora em Ciência Jurídica pela UNIVALI. Professora titular de Direito Processual Civil - FURB. Conselheira Federal da OAB/SC (2016/2018 e 2019/2021). Presidente da Comissão Nacional de Direito Médico e da Saúde do Conselho Federal da OAB(2016/2018)Conselheira e Presidente da Comissão de Saúde do Conselho Nacional do Ministério Público (2019/2021)

O ASSÉDIO E O SISTEMA DE JUSTIÇA

(Excertos do voto proferido no Pedido de Providências nº 1.00962/2020-10 do Conselho Nacional do Ministério Público, em 24/11/20, base de sua exposição)

“ ...

Ora, considerando que no Brasil a violência de gênero cresce vertiginosamente, há de se reconhecer que os atores da Justiça devem se voltar a garantir um ambiente institucional que não se apresente um *locus* de represália, retaliação e desestímulo a denúncias. Com efeito, a violência institucional contribui de forma direta para a subnotificação de crimes contra a mulher em um país que contabilizou, apenas em 2019, mais de 66 mil casos de violência sexual e mais de 266 mil registros de lesão corporal dolosa em decorrência de violência doméstica, conforme dados obtidos do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, elaborado pela equipe de pesquisadores do Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

...

Omembro do Ministério Público, que possui como mister zelar pela proteção dos direitos individuais indisponíveis, possui o dever de velar pelo integral respeito à integridade física e psicológica das vítimas, prestando toda a assistência necessária para que a busca pelos órgãos de justiça não se transforme em um instrumento de revitimização daquela que já teve seus direitos violados. A violência de gênero está enraizada e até hoje é agravada por fatores sociais, culturais, ideológicos, entre outros. Desta feita, é nosso compromisso institucional cessar as condutas discriminatórias que reforcem qualquer forma de violência cometida contra a mulher para que a nossa atuação sirva de paradigma para uma mudança estrutural na proteção de todas as vítimas que denunciam e buscam acesso à Justiça, garantindo



que todos os procedimentos legais sejam imparciais e justos e não sejam afetados por estereótipos de gênero. Apesar dos avanços significativos consolidados na legislação, constata-se que ainda são grandes as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para terem seus direitos efetivamente reconhecidos, diante das práticas discriminatórias que não raro orientam as instituições policiais e judiciais. Nos dizeres de Marta Machado,

Em uma das extremidades da régua têm-se as mulheres de família, de reputação ilibada, boas mães, esposas dedicadas, filhas exemplares, estudiosas, trabalhadoras e, portanto, credoras da tutela cuidadosa do Judiciário. No outro extremo, estão as mulheres que, de alguma forma, transgridam um padrão de feminilidade associado à subserviência, que não correspondem às expectativas que nelas são depositadas e que, conseqüentemente, provocaram em alguma medida a violência praticada. Essa visão estereotipada, ainda que nem sempre perfeitamente esculpida, é reforçada pela lógica adversarial do tribunal do júri e tem efeitos no desfecho processual².

Para a construção dessas imagens, colaboram os diversos atores que desempenham suas funções nos processos. Muitas vezes, “além de não situar o crime em um contexto de expressão de poder patriarcal, o sistema de justiça, por seus diversos atores, chega a fazer o oposto, reafirmando discursos de culpabilização da vítima e o reconhecimento de papéis sociais que tendem a justificar as agressões, como visto acima”³.

O linchamento moral, a tortura psicológica a que muitas vezes são submetidas as vítimas, em oitivas na fase de investigação, sessões de instrução e julgamento criminal, devem ser objeto de repúdio e exigem a intervenção inclusive preventiva

²Machado, Marta Rodriguez de Assis. (Coord). et al. A violência doméstica fatal: o problema do feminicídio íntimo no Brasil. Governo Federal. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Reforma do Judiciário; 2015, p. 44.

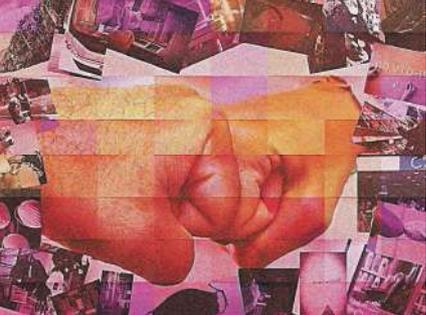
³DUARTE, Gabrielli Silva; MARIN, Gustavo de Carvalho. Vitimização secundária da mulher na fundamentação das decisões judiciais: análise da ADC nº19 e ADI nº 4.424 acerca da Lei Maria da Penha. Disponível em <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mNXrgPbYY38J:www.hu.usp.br/wp-content/uploads/sites/180/2017/01/gabrielli-duarte-2-verificar.pdf+&cd=12&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-e>. Acesso em 16 out. 2020.



dos Órgãos de Controle. Nesse passo, fundamental aqui reconhecer a importância do papel deste Conselho Nacional do Ministério Público na implementação do formulário FRIDA perante as mais variadas frentes de atuação do Ministério Público no enfrentar da violência doméstica e familiar contra a mulher, materializado na Resolução Conjunta CNJ/CNMP nº 5, de 3 de março de 2020.

....

Identifico que o estabelecimento de mecanismos de combate à violência de gênero não deve se limitar à prevenção e ao enfrentamento da violência contra a mulher em ambiente doméstico e familiar, merecendo também, como expostona peça vestibular do presente feito, a criação de mecanismos para impedir a cultura do silêncio ante a violência de gênero. Nesse diapasão, não obstante reconheça que a Resolução Conjunta acima citada exorta as unidades do Ministério Público a promoverem a capacitação em direitos fundamentais, desde uma perspectiva de gênero, de membros do Ministério Público e servidores que atuem em Varas do Júri e em Juizados e Varas que detenham competência para aplicar a Lei nº 11.340/2006, compreendo que a capacitação geral acerca da violência de gênero merece abranger não apenas os agentes específicos que laboram na área destacada. Deve-se, assim, recomendar às diversas unidades que promovam perante todos aqueles que compõem seus quadros a mesma capacitação em direitos fundamentais desde uma perspectiva de gênero, de modo que aqueles que oficiam diante das mais diversas áreas desenvolvam a orientação de respeito e atenção à condição especial da mulher.”



PAINELISTA

MAYVONNE MORAIS

Psicóloga e Consultora Organizacional na área de Gente e Gestão, Orientadora de Carreira, Professora em diversos cursos de graduação e pós-graduação, Palestrante, Escritora. Possui ações voltadas ao apoio às mulheres que são vítimas de relações abusivas e violência doméstica com um programa social denominado PARECIA AMOR



**VIOLÊNCIA SEXISTA - dentro
e fora do trabalho!**

(Mayvonne Morais)

**Imaginem um
mundo do
trabalho, sem
VIOLÊNCIA e sem
ASSÉDIO!**

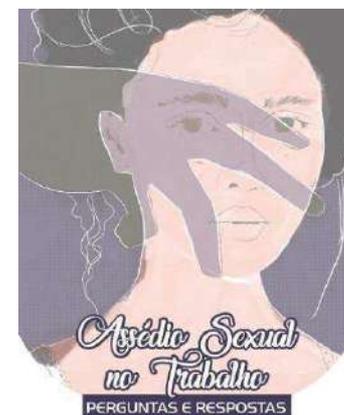
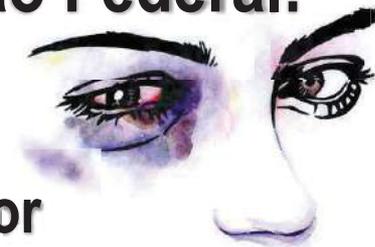
1. *"Tá de TPM?"*
2. *"Quer chorar?"*
3. *"Você tá sensível hoje!"*
4. *"Um filho vai atrapalhar seu crescimento profissional"*



**O ciclo do ASSÉDIO está impactando o
crescimento de PRODUTIVIDADE e de EXPRESSÃO
PROFISSIONAL dentro da empresa.**

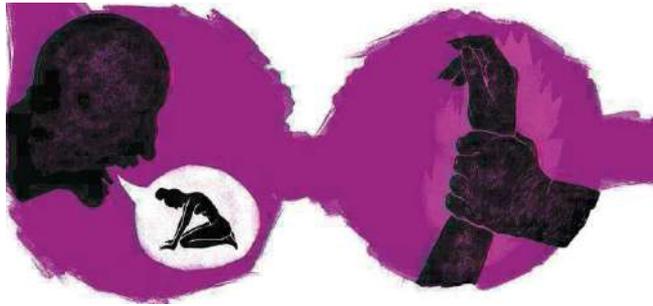
Como violência psicológica que é, o ASSÉDIO MORAL atenta contra a honra, a vida privada, a imagem e a intimidade do agredido, e outros direitos fundamentais, bens imateriais protegidos pela Constituição Federal!

Da mesma forma, o ASSÉDIO SEXUAL viola a dignidade e se expressa, no ambiente de trabalho, por atitudes como *piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores.*



Dia Nacional de COMBATE AO ASSÉDIO MORAL : 2 de Maio!

VAMOS AOS FATOS:



- **A cada 2 minutos uma mulher é vítima de VIOLÊNCIA DOMÉSTICA!**
- **As vítimas estão em todos os lugares** – inclusive, dentro das empresas.
- **Poucas organizações estão engajadas no combate** a esse tipo de violência.
- **As empresas devem acolher essas mulheres** (contribuindo com programas de apoio às vítimas).
- **As organizações têm uma postura mais atenta a casos de assédio moral e sexual**, os de violência doméstica ainda não são devidamente explorados.
- **Em geral, o canal de denúncias está no RH**, demorando a chegar ao CEO.
- **Mais da metade dos profissionais brasileiros pratica ou tolera assédio** em seu ambiente de trabalho.

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO CONTRA A MULHER SOB A PERSPECTIVA DO MUNDO CORPORATIVO

PESQUISA REALIZADA POR: Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC)

- Foram analisados **2.435 funcionários e candidatos a emprego de 24 empresas privadas do Brasil**, que ocupam posições sensíveis em suas organizações, atreladas à vulnerabilidade de atividades como informações confidenciais, bens, dinheiro e negociações.
- O objetivo da pesquisa era **compreender a visão das pessoas frente a hipóteses de conflitos éticos e seu nível de resiliência a esses dilemas** dentro do ambiente organizacional.

ASSÉDIO MORAL:

41% apontaram omissão
37% apontaram rejeição
18% apontaram tolerância

ASSÉDIO SEXUAL:

43% apontaram rejeição
37% apontaram indiferença
16% apontaram adesão

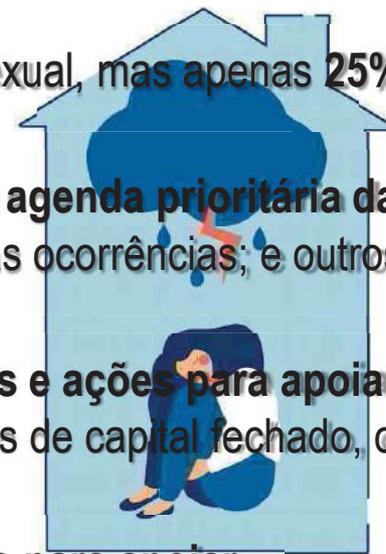
ASSÉDIO SEXUAL:

47% apontaram adesão, com ressalvas
43% apontaram rejeição
7% apontaram adesão por interesse

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO CONTRA A MULHER SOB A PERSPECTIVA DO MUNDO CORPORATIVO

PESQUISA REALIZADA POR: Talenses/IMP/Instituto Vasselos/ONU Mulheres

- Pesquisa realizada no **segundo semestre de 2019** com **311 empresas**.
- **55,31%** não monitora e nem atua sobre os casos de mulheres que sofrem com algum tipo de violência e **19,29%** dos respondentes afirmaram não saber se há alguma ação nesse sentido por parte do empregador.
- **60%** afirma ter políticas voltadas a questões de assédio moral e sexual, mas apenas **25%** delas entram na questão da violência.
- **33%** das corporações afirmam que mapear a violência não está na agenda prioritária da organização; **12%** dizem sentir dificuldade para mensurar e controlar as ocorrências; e outros **12%** alegam falta de apoio da liderança.
- **Companhias com capital aberto são as que mais possuem políticas e ações para apoiar funcionárias vítimas de violência doméstica (28%).** Em organizações de capital fechado, o número é **18%**.
- **Empresas estrangeiras são as que mais possuem políticas e ações para apoiar funcionárias vítimas de violência doméstica (22%).** Nas nacionais, o número é **17%**.



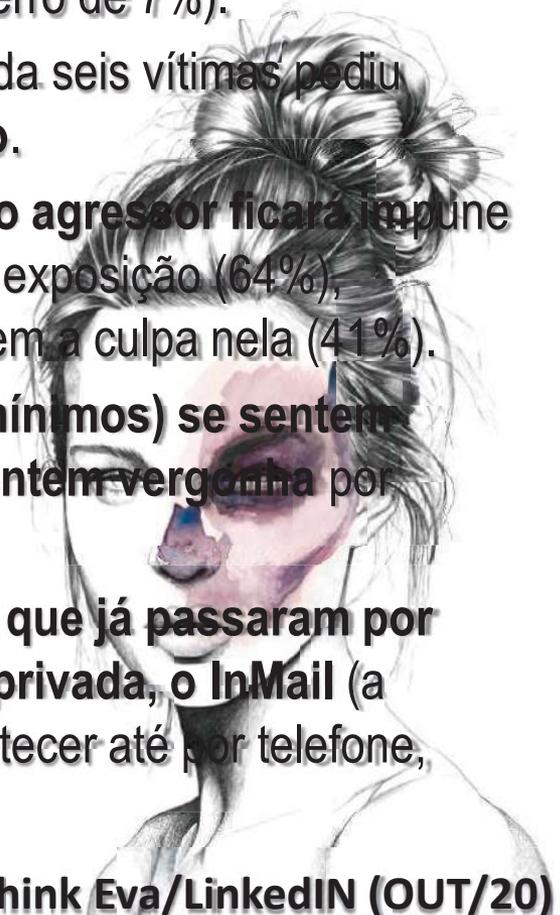
O CENÁRIO DO ASSÉDIO SEXUAL

A woman in a dark suit is crouching on a train platform, looking distressed with her hands on her head. The background shows a train platform with tracks and a train.

Uma em cada 6 vítimas de ASSÉDIO SEXUAL pede demissão do trabalho!

PESQUISA:

- Universo de **414 respondentes de todas as regiões do Brasil e 381 entrevistas completas** (índice de confiança de 99% e a margem de erro de 7%).
- **Apenas 5% dos casos são levados ao RH:** uma em cada seis vítimas pediu demissão, mas **35,5% dizem viver sob constante medo.**
- **A maior parte não denuncia o assédio por sentir que o agressor ficará impune** (78%), pelo descaso ao tratar seu relato (64%), medo de exposição (64%), descrença (60%), medo de ser demitida (60%) e colocarem a culpa nela (41%).
- **51% das mulheres de baixa renda (até dois salários mínimos) se sentem inseguras e 54% das participantes pretas e pardas sentem vergonha por serem vítimas de assédio.**
- **Sobre assédio virtual: 13,4% das mulheres afirmaram que já passaram por isso no LinkedIn, 61% dos casos foi pela mensagem privada, o InMail** (a maioria só ignorou as abordagens, que chegaram a acontecer até por telefone, mas 18% pararam de usar a plataforma).



Fonte: Think Eva/LinkedIn (OUT/20)



PAINELISTA

PATRÍCIA MAEDA

Juíza do Trabalho – TRT15, Doutora e Mestra em Direito do Trabalho – USP, ex-bolsista do Programa Futuros Líderes da América (Canadá), ex-presidente da AMATRAXV (2018/2019), integrante da Associação Juízes para a Democracia (AJD), do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital-USP e da Comissão ANAMATRA Mulheres, autora do livro *A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora* (LTr, 2017) e organizadora do livro *Sororidade em pauta* (Letramento, 2019). Articulista do blog *Sororidade em pauta* no portal Carta Capital

ASSÉDIO MORAL NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA: entre fatos e normas

PATRÍCIA MAEDA

TRT15



FATOS

PESQUISAS SOBRE SAÚDE DE MAGISTRADAS E MAGISTRADOS
TRABALHISTAS



Stress ocupacional de magistrados da Justiça do Trabalho

2002 – LIPP & TANGANELLI

2002 – Lipp & Tanganelli

Stress ocupacional de magistrados da Justiça do Trabalho

- ▶ uma **reação muito complexa**, composta de **alterações psicofisiológicas** que ocorrem quando o indivíduo é forçado a enfrentar **situações que ultrapassem** sua habilidade de enfrentamento

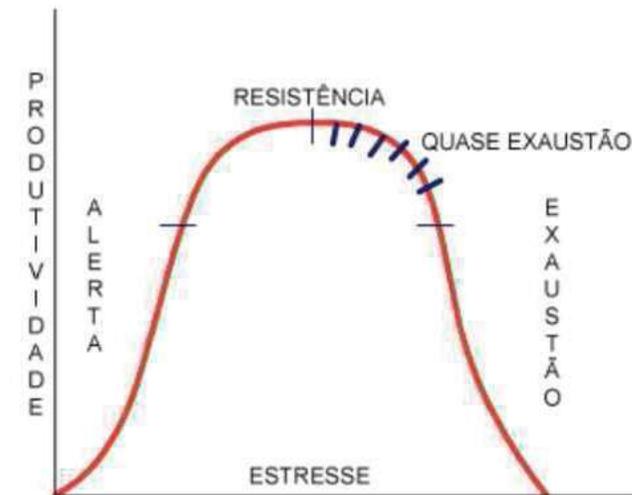


Figura 1 – Produtividade do indivíduo em relação as fases do estresse (Pafaro, 2002)

2002 – Lipp & Tanganelli

Stress ocupacional de magistrados da Justiça do Trabalho (75 magistrados do TRT 15)

- ▶ **71%** des magistrades tinham **sintomas significativos de stress**, sendo que **68%** foram avaliados na fase de **resistência**, caracterizada pelo
- ▶ [...] **cansaço físico e mental, dificuldades com a memória** e uma maior vulnerabilidade a que doenças geneticamente programadas ou infecciosas ocorram devido à **baixa no funcionamento do sistema imunológico**.

2002 – Lipp & Tanganelli

Stress ocupacional de magistrados da Justiça do Trabalho (75 magistrados do TRT 15)

- ▶ Na fase de resistência, as **juízas (81,6%)** representaram percentual bastante superior aos **juízes (55,6%)**, o que revela um forte componente de gênero nessa condição, ao que as pesquisadoras atribuem a **tripla jornada de trabalho**.
- ▶ “[...] muitas mulheres além das funções regulares de **esposa /mãe**, exercem **posições profissionais de destaque** e após a família ir descansar ou dormir elas iniciam uma **terceira jornada**, cuidando de **projetos ou tarefas** que trouxeram para terminar em casa e que não puderam concluir até tarde por terem de cuidar da família.”

2002 – Lipp & Tanganelli

Stress ocupacional de magistrados da Justiça do Trabalho (75 magistrados do TRT 15)

- ▶ **1) número de feitos a julgar, assinalado por 96% dos juízes;**
- ▶ 2) salários que não correspondem às responsabilidades, ao desgaste e à importância do cargo (95%);
- ▶ 3) falta de tempo para atualização (93%); e
- ▶ 4) sacrifício do tempo dedicado à vida familiar e social (92%)



O trabalho do juiz

2014 – ALVES

[HTTPS://YOUTU.BE/X02RXGY7CEQ?T=63](https://youtu.be/x02rxgy7ceq?t=63)

2014 – Alves

“O trabalho do juiz” (408 magistrados trabalhistas)

- ▶ Na sua opinião, o que contribui para a intensificação da carga de trabalho?
(em %)

Pressão pelo cumprimento de metas	13
Uso de tecnologias eletrônicas	0
Competitividade	1
Aumento do número de processos	46
Todas as alternativas	32
Outros	8

2014 – Alves

“O trabalho do juiz”

(408 magistrados trabalhistas)

- ▶ Ao serem perguntados o que consideram **mais prejudicial para a saúde** do juiz, **81%** dos magistrados trabalhistas responderam que a **intensificação do trabalho e as longas jornadas de trabalho** contribuem para a degradação da qualidade de vida e saúde dos juízes. Está claro que o **choque de gestão**, com **as políticas de metas e avaliação da produtividade**, acoplados às **novas tecnologias informacionais**, contribuem para ambas as coisas.

2014 – Alves “O trabalho do juiz” (408 magistrados trabalhistas)

- ▶ A ampla maioria dos magistrados trabalhistas - **mais de 70%** - concorda com a **virtualização do processo judicial**, embora saliente que o PJe precisa ser **reformulado e modernizado**. Por outro lado, a ampla maioria é contra as metas. Enfim, percebemos que **não existe uma clareza sobre o motivo da intensificação do trabalho**, o que demonstra o **caráter fetichista da gestão toyotista** acoplada às **novas tecnologias informacionais**, ocultando seu caráter de intensificação laboral.



Trabalhar na
magistratura,
construção da
subjetividade, saúde e
desenvolvimento
profissional

2015 – CNJ

2015 – CNJ

“Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional”

“Todavia, muitas vezes, o que prevalece na categoria, no que diz respeito à relação com os colegas, é a **competição exacerbada**, reforçada pelo **modo como é organizado o trabalho e como o desempenho é avaliado.**”

Magistrados TRT9



Fatores psicossociais, adoecimento e presenteísmo em magistrados do TRT da 15ª Região

2018 – MAEDA, LUCCA & KADRI

2018 – Maeda, Lucca & Kadri

Fatores psicossociais, adoecimento e presenteísmo em magistrados do TRT da 15ª Região (151 respondentes)

- ▶ 50% de juízes do trabalho substitutos, 36,8% de juízes titulares e 7,8% de desembargadores.
- ▶ magistrados do sexo masculino e do sexo feminino participaram em proporção semelhante;
- ▶ cerca de 80% são casados e a maioria (82,1%) possui filhos;
- ▶ trabalhavam em média **50,3 horas semanais** e estavam há 14,3 anos

2018 – Maeda, Lucca & Kadri

Fatores psicossociais, adoecimento e presenteísmo em magistrados do TRT da 15ª Região (151 respondentes)

Com relação à situação de saúde:

- ▶ 23,8% informaram doenças causadoras de dor osteomuscular (pescoço, costas e ombros);
- ▶ 22,5% se afastaram do trabalho nos últimos 12 meses
- ▶ 33,1% utilizavam **medicamentos controlados** (psicofármacos e outros).

2018 – Maeda, Lucca & Kadri

Fatores psicossociais, adoecimento e presenteísmo em magistrados do TRT da 15ª Região (151 respondentes)

Com relação aos fatores psicossociais, verificou-se que as **elevadas demandas ou exigências do trabalho** – “**Sobrecarga, altos níveis de pressão por tempo, continuamente sujeito a prazos**” – constituem o **principal risco** de desencadeamento de **estresse** e de potencial **adoecimento** identificado pelos próprios magistrados.

2018 – Maeda, Lucca & Kadri

Fatores psicossociais, adoecimento e presenteísmo em magistrados do TRT da 15ª Região (151 respondentes)

No que se refere ao **presenteísmo**, fenômeno caracterizado pelo comparecimento no trabalho ou nas atividades de trabalho, ainda que adoecido, os resultados da pesquisa são ainda mais relevantes. A maioria (**70,9%**) dos magistrados da amostra relataram **problemas de saúde nos últimos 30 dias e compareceram ou desempenharam as suas atividades profissionais, ainda que adoecidos.**

Em **31,1%** da amostra evidenciou-se que o **presenteísmo** interferiu com “**menor capacidade** de concentração e desempenho nas atividades de trabalho” e, portanto, com a produtividade dos magistrados.

Quanto aos fatos

As pesquisas revelam, de um lado, a **intensificação** do trabalho, a **competição** e o **aumento** de demandas e exigências.

De outro, mostram que o **stress** ocupacional é presente na vida de juízes e servidores, que há impacto do **tempo de trabalho** na saúde e que há uma certa cultura de **presenteísmo**.

Segundo o CNJ, os **transtornos mentais** são a **quarta maior causa de ausências** ao trabalho no Judiciário. Em 2018, foram 18.716 ocorrências de falta ao trabalho, ou 10% das faltas por motivo de doença. **Ansiedade e depressão** foram os problemas mais relatados por servidores e magistrados.

NORMAS

COMBATE E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL
NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Da anomia para a superposição

2019

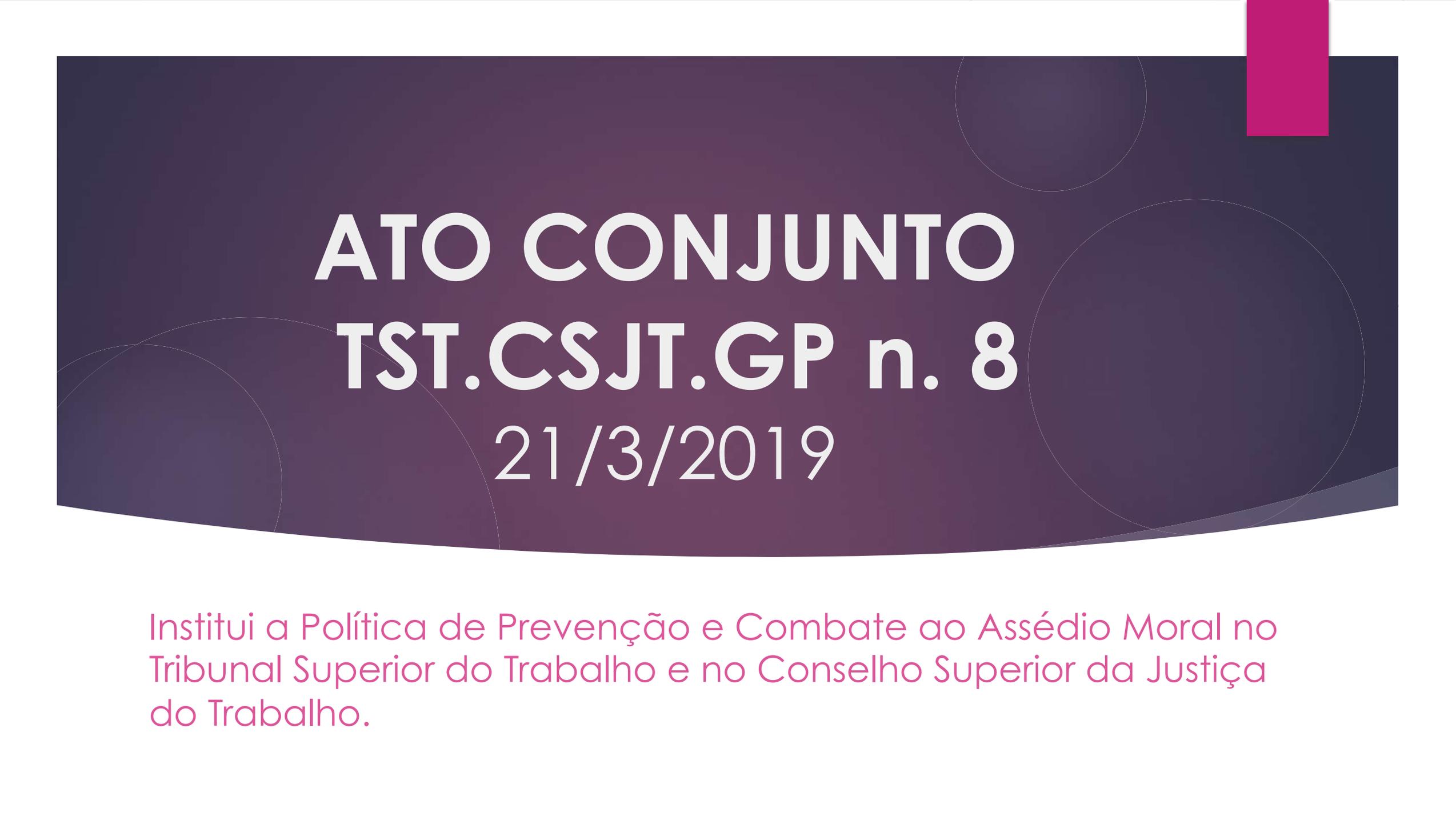
Ato Conjunto
TST.CSJT.GP n.
8

2019

Convenção
n. 190, OIT

2020

Resolução n.
351, CNJ



ATO CONJUNTO

TST.CSJT.GP n. 8

21/3/2019

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP n. 8

- ▶ Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no **Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho** tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente de trabalho.
- ▶ Parágrafo único. Aplicam-se à presente Política as proposições constantes da **Resolução CSJT nº 141/2014**, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de **promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho** no âmbito da **Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus**.

Conceito

- ▶ II – **assédio moral**: condutas **repetitivas do agente público** que, **excedendo** os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por **objetivo ou efeito** atingir a **autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público** ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente **aferíveis**.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP n. 8

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

I – respeito à **dignidade da pessoa humana**;

II – proteção à **honra**, à **imagem** e à **reputação pessoal**;

III – preservação dos **direitos sociais do trabalho**;

IV – garantia de um **ambiente de trabalho sadio**;

V – **preservação** do denunciante e das testemunhas a represálias.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP n. 8

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

I – promover **ambiente de trabalho saudável**, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;

II – implementar cultura organizacional pautada por **respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade**;

III – conscientizar e fomentar **campanhas e eventos sobre o tema**, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;

IV – **capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados** de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;

V – monitorar as atividades institucionais, de modo a **prevenir a degradação do meio ambiente** de trabalho;

VI – incentivar **soluções pacificadoras** para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;

VII – **avaliar periodicamente** o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.



Convenção n. 190, OIT 2019

sobre a eliminação da violência e assédio no
mundo do trabalho

CONCEITOS – Conv. 190, OIT

1. Para os fins desta Convenção:

(a) o termo "**violência e assédio**" no mundo do trabalho refere-se a uma gama de **comportamentos e práticas inaceitáveis**, ou **ameaças** disso, seja uma **única** ocorrência ou **repetida**, que **visam, resultam ou provavelmente resultarão** em **danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos**, e inclui violência e assédio de gênero;

CONCEITOS – Conv. 190, OIT

(b) o termo "**violência e assédio de gênero**" significa violência e assédio **dirigido** a pessoas **por causa de seu sexo ou gênero**, ou **afetando** pessoas de um determinado sexo ou gênero de **forma desproporcional**, e inclui **assédio sexual**.

DESTINATÁRIOS – Artigo 2

1. Esta Convenção protege os **trabalhadores e outras pessoas no mundo de trabalho**, incluindo funcionários, conforme definido pela lei e prática nacional, como bem como pessoas que trabalham **independentemente de seu status contratual**, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego tenha foram demitidos, voluntários, candidatos a emprego e candidatos a emprego, e indivíduos exercer a autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.
2. Esta Convenção se aplica a todos **os setores, sejam privados ou públicos**, tanto na **economia formal quanto na informal**, e seja na **área urbana ou rural**.

LOCAL DE TRABALHO – Artigo 3

Esta Convenção se aplica à violência e ao assédio no mundo da trabalho ocorrendo no decurso, relacionado com ou decorrente do trabalho:

- (a) no **local de trabalho**, incluindo espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
- (b) em locais onde o trabalhador é **pago**, faz uma pausa para **descanso ou uma refeição**, ou usa **instalações sanitárias, de lavagem e vestiários**;
- (c) durante **viagens, viagens, treinamento, eventos ou atividades sociais** relacionadas ao trabalho;
- (d) por **meio de comunicações relacionadas ao trabalho**, incluindo aquelas habilitadas por tecnologias de informação e comunicação;
- (e) em **acomodações fornecidas pelo empregador**; e
- (f) no **trajeto de ida e volta** para o trabalho.

Resolução n. 351, CNJ

28/10/2020

INSTITUI, NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO, A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

CONCEITOS – RES. 351, CNJ

- ▶ I – **Assédio moral**: processo **contínuo** e **reiterado** de condutas **abusivas** que, independentemente de **intencionalidade**, atente contra a **integridade, identidade e dignidade humana** do trabalhador, por meio da **degradação das relações** socioprofissionais e do **ambiente** de trabalho, **exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes**, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

CONCEITOS – RES. 351, CNJ

- ▶ II – Assédio moral organizacional: processo **contínuo** de **condutas abusivas** amparado por **estratégias organizacionais** e/ou **métodos gerenciais** que visem a obter **engajamento intensivo** dos funcionários ou **excluir** aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do **desrespeito** aos seus direitos fundamentais;

CONCEITOS – RES. 351, CNJ

- ▶ III – **Assédio sexual**: conduta de **conotação sexual** praticada contra a vontade de alguém, sob forma **verbal, não verbal ou física**, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o **efeito** de **perturbar ou constranger** a pessoa, **afetar a sua dignidade**, ou de lhe **criar um ambiente intimidativo**, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

CONCEITOS – RES. 351, CNJ

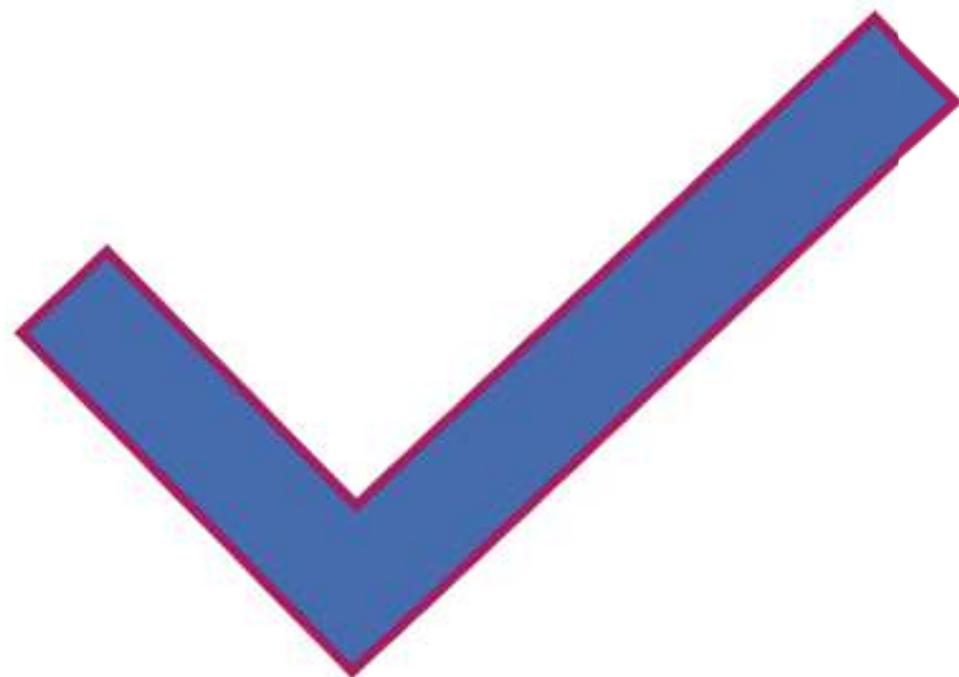
- ▶ IV – **Discriminação**: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;
- ▶ V – **Saúde no trabalho**: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho; **etc.**

Quanto às normas

Da ausência de definição normativa, passando pela questão da saúde e qualidade de vida, o assédio moral passou a ser tratado no âmbito do Poder Judiciário.

Inicialmente, a abordagem enfatizou a dimensão **interpessoal** e, posteriormente, passou a dar tratamento também à dimensão **organizacional**.

Ainda resta como critério a **continuidade** do processo para a caracterização do **assédio**, mas a violência exercida em **uma única ocorrência** é fato juridicamente **relevante**.



Considerações finais

Considerações finais

A introdução da **lógica de produtividade**, importada das **técnicas de gestão** das grandes empresas privadas, tem colocado em **concorrência** por performance juízes e unidades de trabalho.

A **imposição de metas no Poder Judiciário** com base apenas em números e prazos é uma questão sobre a qual devemos refletir, sobretudo sobre o que se espera desse tipo de controle.

A aferição da **produtividade** de magistradas e magistrados e das unidades judiciárias pode ser considerado um fator que promova uma maior **transparência** da atividade do Poder Judiciário.

Contudo, o estabelecimento de **comparações** de resultados por meio de **índices e planilhas** como o MGD, IGEST etc., bem como de **premiações**, acirra a concorrência entre eles.

Considerações finais

Há casos em que os **próprios tribunais também traçam objetivos** a serem alcançados, sobretudo com vistas a premiações distribuídas pelo próprio CNJ. Isso não seria um problema, se estivéssemos falando de um **planejamento estratégico democrático** com vistas ao **aprimoramento da prestação jurisdicional**, inclusive com participação da **comunidade**.

A prática de criar critérios para classificar os magistrados e as unidades judiciárias (varas do trabalho, neste caso) pode ser considerada como forma de exercer **mais pressão sobre o trabalho de juízes e servidores**, ainda que sob a **forma de engajamento**.

Por fim, a lógica da **produtividade** combinada com o **critério tempo de processo**, por exemplo, pode inverter a finalidade do processo judicial, que deixa de ser a **resolução do conflito material com justiça social**, para ser a **resolução do próprio processo judicial** (como um fim em si mesmo).

Considerações finais

DEJOURS, 2004 – **Princípios que regem a organização do trabalho neoliberal**

O primeiro princípio é o recurso sistemático à **avaliação quantitativa e objetiva do trabalho**. [...] Na verdade, não se sabe bem o que se avalia; mas, com certeza, *não é o trabalho*. Assim, a avaliação funciona, sobretudo, como um *meio de intimidação e de dominação*. [...]

O segundo princípio das novas formas de organização do trabalho, de gestão e de direção das empresas é a **individualização** e o apelo à concorrência generalizada entre as pessoas, entre as equipes e entre os serviços. Os contratos de objetivos, a avaliação individualizada do desempenho, a concorrência entre os agentes e a precarização das formas de emprego, conduzem ao desenvolvimento de *condutas desleais entre pares e à ruína das solidariedades*. O resultado destas práticas gerenciais é o isolamento de cada indivíduo, a solidão e a desagregação do viver junto [...]

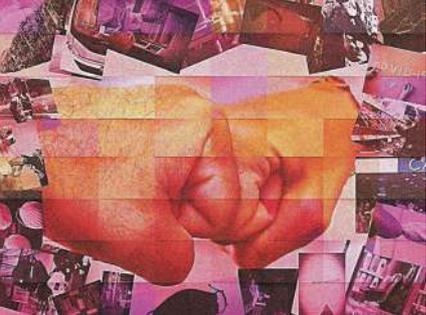
Considerações finais

DEJOURS, 2004

As consequências desses princípios da organização do trabalho são, de um lado, o **crescimento extraordinário da produtividade e da riqueza**, mas, de outro, **a erosão do lugar acordado à subjetividade e à vida no trabalho**. Disto resulta um **agravamento das patologias mentais** decorrentes do trabalho em crescimento em todo o mundo ocidental, o surgimento de novas patologias, em particular **os suicídios nos próprios locais de trabalho** - o que não acontecia jamais antes da virada neoliberal - e o desenvolvimento da **violência no trabalho**, **a agravação das patologias da sobrecarga**, **a explosão de patologias do assédio**.

Obrigada!

Patrícia Maeda
patriciamaeda@trt15.jus.br



27 de novembro
3º EIXO TEMÁTICO:
DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO
DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

MODERADORA

LAURA CAVALCANTI DE MORAIS BOTELHO

Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 6ª Região – AMATRA6



PANELISTA

RODRIGO VIEIRA VAZ

Auditor Fiscal do Trabalho na carreira desde 2007. Engenheiro Eletricista e pós-graduado em Engenharia de Segurança do Trabalho. Participou do processo de elaboração e revisão de diversas normas regulamentadoras (NR) e coordena a Capacitação da NR 01 (GRO/PGR) para a Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ENIT)



INSPEÇÃO
DO TRABALHO

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

27/11/2020

Apresentação: AFT Rodrigo Vaz - rodrigo.vaz@economia.gov.br

SECRETARIA DE SECRETARIA ESPECIAL DE MINISTÉRIO DA
TRABALHO PREVIDÊNCIA E TRABALHO ECONOMIA

PROCESSO DE ATUALIZAÇÃO DE NRs

Revisão da NR 01:

- **NR 01 – DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS**

Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020.

(Início de vigência em 10 de março de 2021)

CTPP aprova mudanças em prazos de Normas Regulamentadoras
Os textos normativos das NRs 01, 07, 09 e 18 entrarão em vigor em 01 agosto de 2021



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA

PROCESSO DE ATUALIZAÇÃO DE NRs

Vigência no dia
1º de agosto de
2021

NRs VIGENTES

NR 01

NR 07

NR 09

NR 18

**NOVAS
ATUALIZAÇÕES...**

AGENDA REGULATÓRIA

INSPEÇÃO
DO TRABALHO



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA

PRIMEIRO DESAFIO

**Acompanhar a agenda
regulatória e todas as
atualizações normativas das
NRs.**



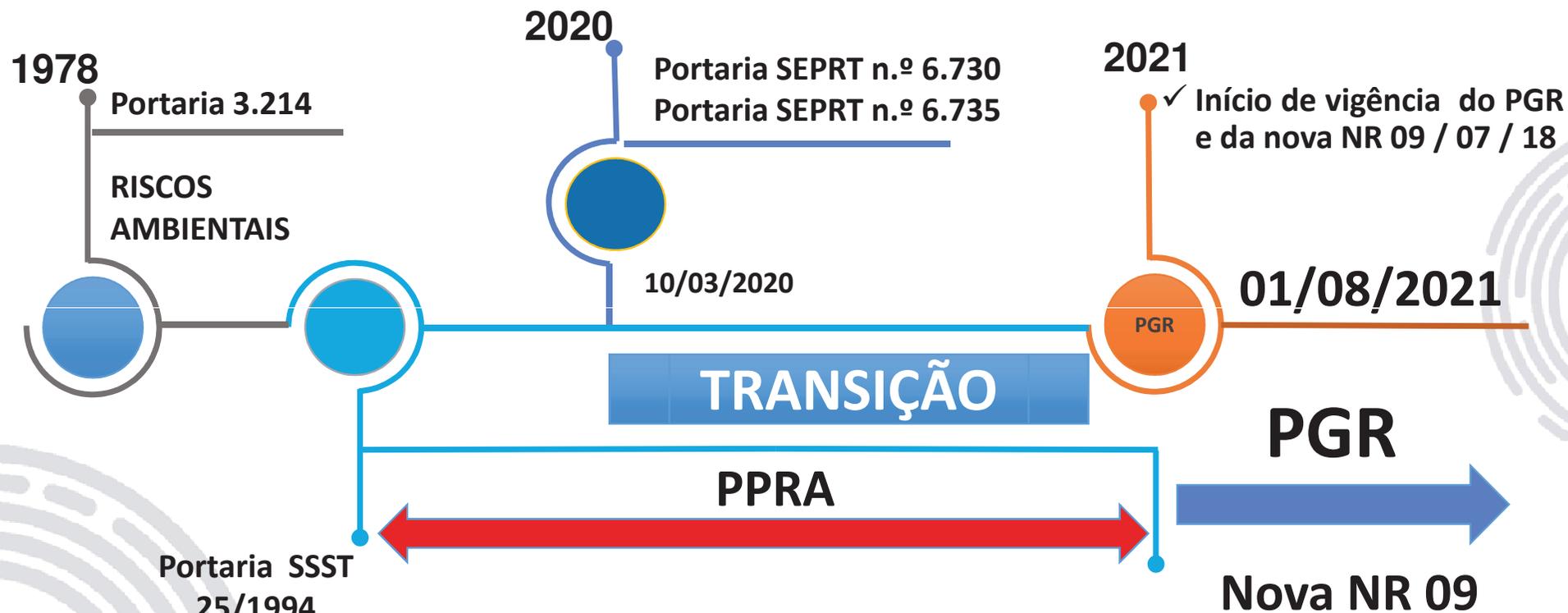
SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA



PROCESSO DE ATUALIZAÇÃO DE NRs



SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO

MINISTÉRIO DA ECONOMIA



SEGUNDO DESAFIO

**FAZER A TRANSIÇÃO
DO: PPRA
PARA: GRO/PGR**



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA



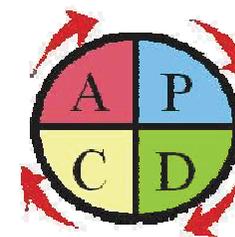
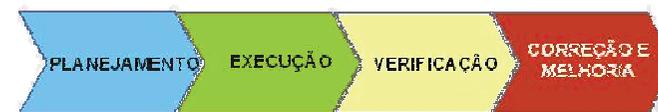


INSPEÇÃO
DO TRABALHO

GERENCIAMENTO DE RISCO OCUPACIONAL

SECRETARIA DE SECRETARIA ESPECIAL DE MINISTÉRIO DA
TRABALHO PREVIDÊNCIA E TRABALHO ECONOMIA

GERENCIAMENTO DE RISCO OCUPACIONAL



GERENCIAR SUAS RESPONSABILIDADES
DE UMA FORMA SISTEMÁTICA



INSPEÇÃO
DO TRABALHO

SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA

GERENCIAMENTO DE RISCO OCUPACIONAL

- ✓ O documento do PGR pode ser atendido por sistemas de gestão, desde que estes cumpram as exigências previstas nesta NR e em dispositivos legais de segurança e saúde no trabalho.

Instituição Britânica de Padronização

bsi. OHSAS 18001

Organização Internacional de Padronização



ISO 45001



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA

TERCEIRO DESAFIO

BUSCAR O GERENCIAMENTO DO RISCO OCUPACIONAL PREVENÇÃO X DOCUMENTOS



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA



GERENCIAMENTO DE RISCO OCUPACIONAL

O GRO deve ser utilizado para fins de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais.

GRO

Não deve ser usado para a
Caracterização de
Atividades ou Operações
Insalubres ou Perigosas

NR 15 e 16

X

LTCAT

Artigo 58 da Lei 8.213
Comprovação da efetiva
exposição do segurado
aos agentes nocivos

EMISSÃO DO PPP



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA



QUARTO DESAFIO

ATENDIMENTO A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA X PREVIDENCIÁRIA



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA



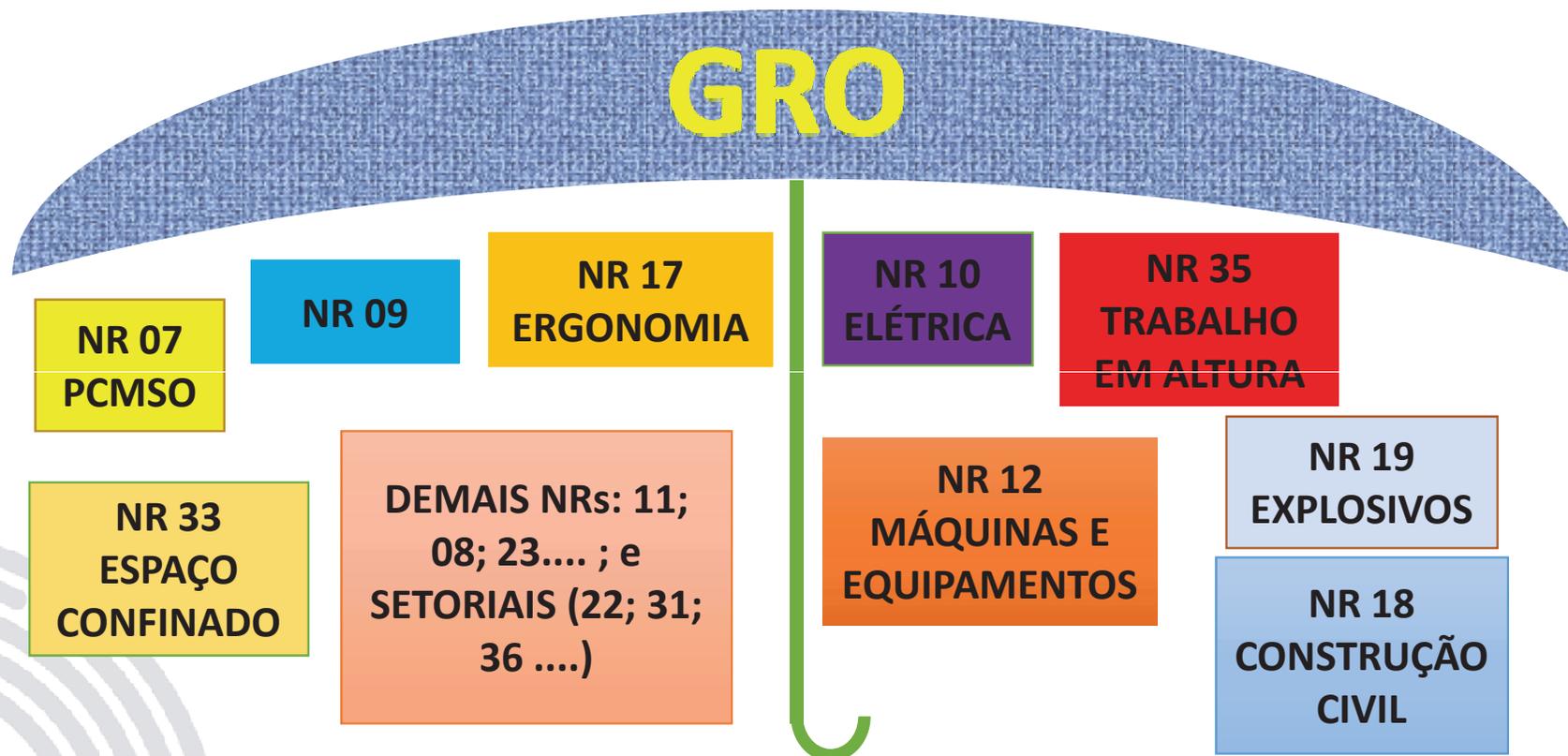


INSPEÇÃO
DO TRABALHO

ESTRUTURA DO GRO PGR

SECRETARIA DE SECRETARIA ESPECIAL DE MINISTÉRIO DA
TRABALHO PREVIDÊNCIA E TRABALHO ECONOMIA

GERENCIAMENTO DE RISCO OCUPACIONAL



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

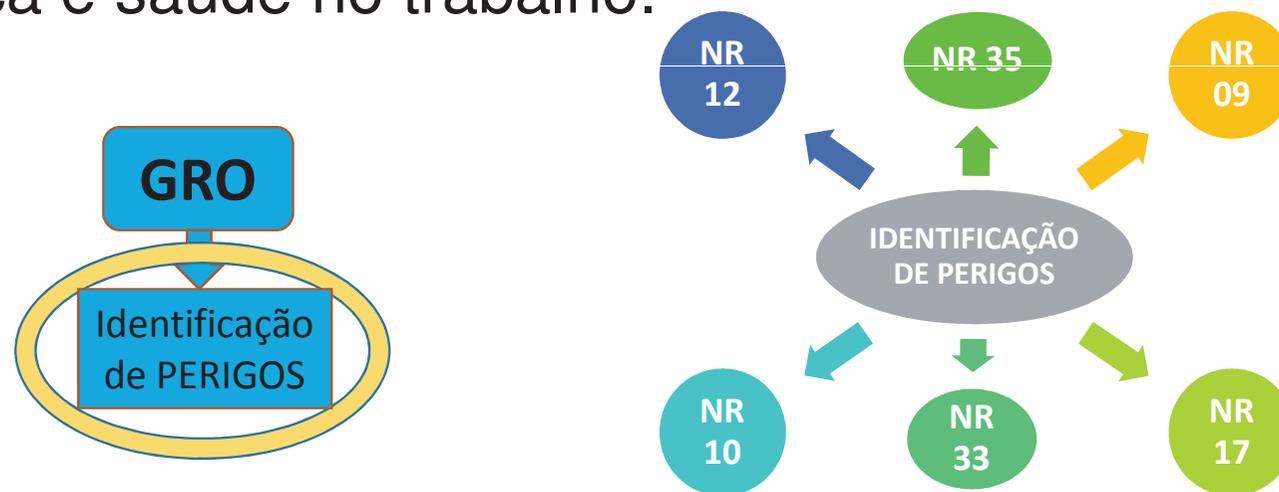
MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA

ESTRUTURAÇÃO DO GRO



IDENTIFICAÇÃO DE PERIGOS

- ✓ O processo de identificação de perigos deve considerar o disposto nas **Normas Regulamentadoras** e **demais exigências legais** de segurança e saúde no trabalho.



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA



QUINTO DESAFIO

IDENTIFICAR TODOS OS PERIGOS DA ORGANIZAÇÃO



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA



AVALIAÇÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS

A organização deve avaliar os riscos ocupacionais relativos aos perigos identificados em seu estabelecimento, de forma a manter informações para adoção de medidas de prevenção.





SEXTO DESAFIO

ESCOLHER E APLICAR A METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA



CONTRATANTE x CONTRATADAS





SÉTIMO DESAFIO

GARANTIR AS CONDIÇÕES DE SST PARA SEUS CONTRATANTES



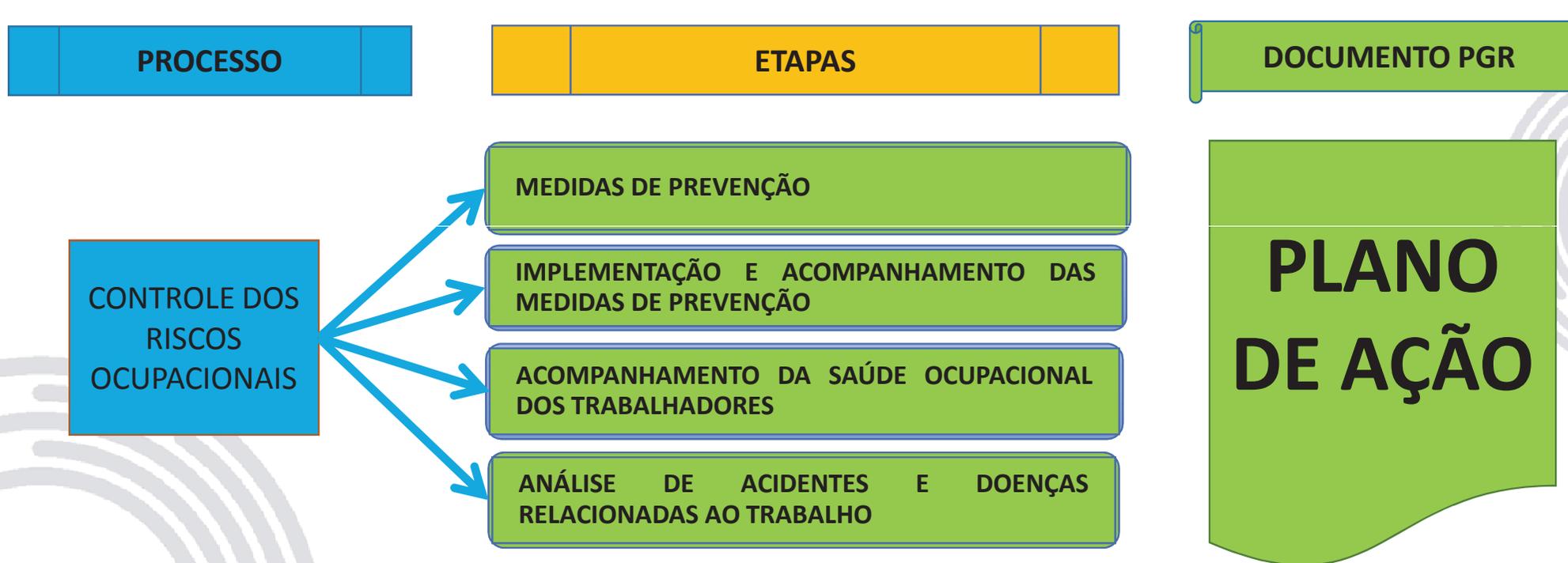
SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA



CONTROLE DOS RISCOS OCUPACIONAIS



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA

CONTROLE DOS RISCOS OCUPACIONAIS

ACOMPANHAMENTO DA SAÚDE OCUPACIONAL DOS TRABALHADORES

A organização deve desenvolver ações em saúde ocupacional dos trabalhadores **integradas às demais medidas de prevenção em SST**, de acordo com os riscos gerados pelo trabalho.



O controle da saúde dos empregados deve ser um processo preventivo planejado, sistemático e continuado, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da NR-07.



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA

CONTROLE DOS RISCOS OCUPACIONAIS

ANÁLISE DE ACIDENTES E DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

A organização deve analisar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho.

As análises de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho devem ser documentadas.



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA

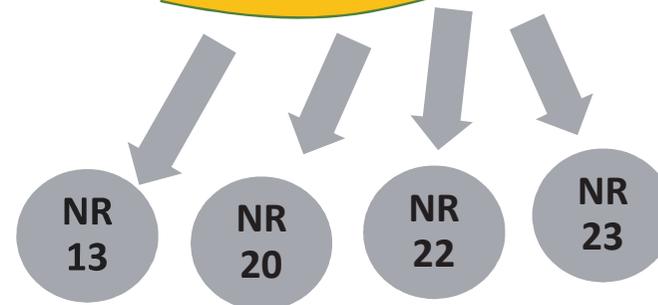
PREPARAÇÃO DE EMERGÊNCIAS



EMERGÊNCIA

- ✓ ESTABELECECER
- ✓ IMPLEMENTAR
- ✓ MANTER

PROCEDIMENTOS DE REPOSTAS AOS CENÁRIOS DE EMERGÊNCIAS



SECRETARIA DE TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO

MINISTÉRIO DA ECONOMIA



PERSPECTIVA

**MELHORAR
CONTINUAMENTE
O GERENCIAMENTO DOS RISCOS
OCUPACIONAIS**



SECRETARIA
DE
TRABALHO

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E
TRABALHO

MINISTÉRIO
DA
ECONOMIA





INSPEÇÃO
DO TRABALHO

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

27/11/2020

Apresentação: AFT Rodrigo Vaz - rodrigo.vaz@economia.gov.br

SECRETARIA DE SECRETARIA ESPECIAL DE MINISTÉRIO DA
TRABALHO PREVIDÊNCIA E TRABALHO ECONOMIA



PANELISTA

SÉRGIO SILVA BRAGA DE SOUZA

Graduação em Engenharia Elétrica, Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, Especialização em Gestão e Controle Ambiental e Mestrado em Engenharia Civil em Segurança do Trabalho na Construção Civil pela Escola Politécnica - POLI/UPE. Especialização em Ergonomia – UFPE. Especialização em Distribuição de Energia Elétrica pela Eletrobrás/UFPE

GERÊNCIA DE RISCOS

**O PGR: PROPOSTAS PARA OTIMIZAR
SUA IMPLANTAÇÃO**

OBJETIVO

Apresentar propostas para otimizar a implantação do PGR nas empresas a partir de uma visão geral da filosofia do GRO/PGR

NORMA REGULAMENTADORA Nº 1

- Por estabelecimento.
- Suporte ao programa de gestão de riscos.
- Empreendimento preparado para emergências.
- Gerenciar todos os fatores de riscos.
- Processo contínuo

NORMA REGULAMENTADORA Nº 1

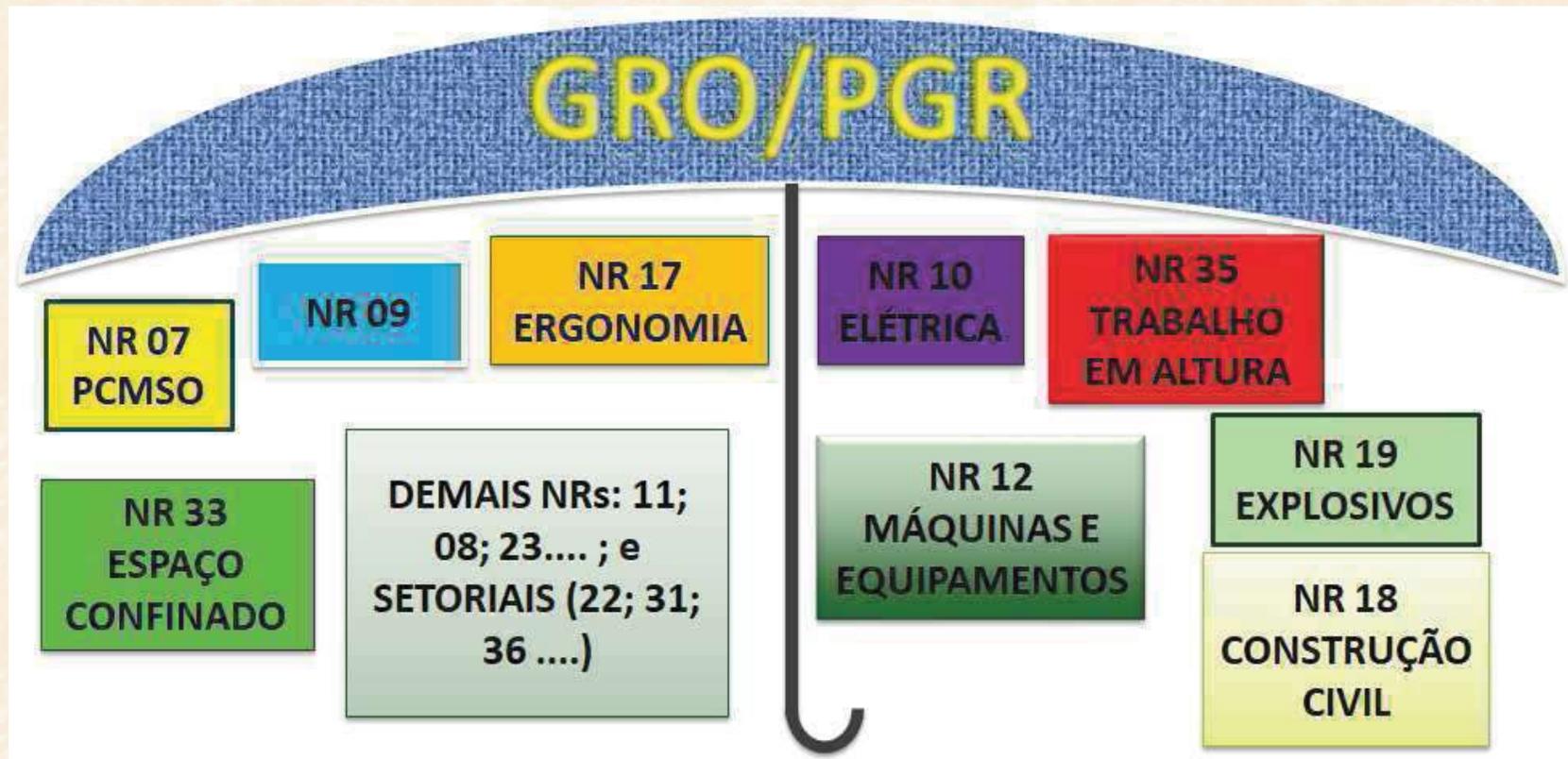
- Por unidade operacional, setor ou atividade.
- Processo contínuo.
- Identificação de todos os fatores de riscos (perigos).
- Avaliação dos riscos gerados pelos perigos.
- Controle de riscos.

COMPLEXIDADE DO PGR

**IDENTIFICAÇÃO
DOS PERIGOS
E
AVALIAÇÃO DOS
RISCOS**



Fonte: [Blog](#) Cidadanis & Cultura



Fonte: ENIT-SEPT-ME



PGR

**SUGESTÕES PARA
OTIMIZAR A IMPLANTAÇÃO**

Fonte: Blog do SENAC

CULTURA ORGANIZACIONAL

DESEJÁVEL

- Adesão e patrocínio da alta direção ao novo GRO e ao PGR.
- implementação de políticas, medidas e estratégias empresariais no sentido de criar um ambiente favorável às mudanças.



Fonte: Morgan & Santos. 2020.

OTIMIZAÇÃO DA IMPLANTAÇÃO

AÇÕES

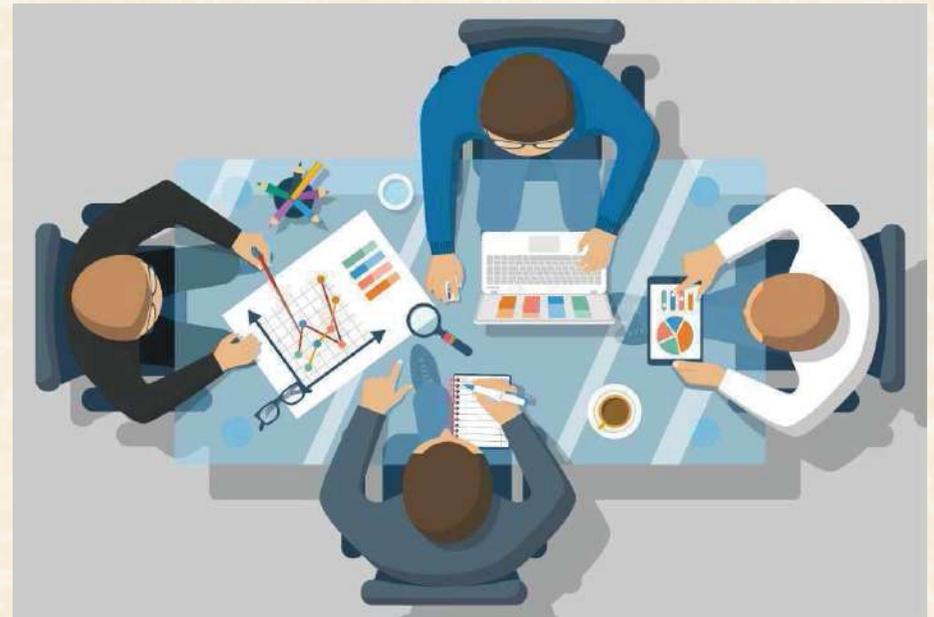
- Integração dos setores na gestão de perigos e riscos.
- Revisão e redimensionamentos das atribuições dos profissionais de segurança.
- Participação e comprometimento dos gestores e trabalhadores.



OTIMIZAÇÃO DA IMPLANTAÇÃO

AÇÕES

- Sistematização do processo de gestão de riscos.
- Adoção do conceito de grupo para análise e avaliação dos processos de gestão de riscos.





PANELISTA

FLÁVIO HENRIQUE DE HOLANDA LINS

Graduado em Medicina pela UFPE. Pós-graduação em Medicina do Trabalho pela UFPE. Especialista em Medicina do Trabalho pela ANAMT/AMB. Ex-presidente da SOPEMT. Ex-vice presidente nordeste da ANAMT. Ex-coordenador da Câmara Técnica de Medicina do Trabalho do CREMEPE. Médico do Serviço de Referência em Acidentes com Material Biológico do Hospital Correia Picano

**VII CONGRESSO
PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO**

TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO
ECONÔMICO DA AGENDA 2030: saúde do
trabalhador em tempos de pandemia

**25
26
27**
NOVEMBRO

Logos of various organizations including GETRIN6, TRT-6ª REGIÃO, MPT, AMATRA, AGU, RECIFE, ABRAMACIA BRASIL, FUNDACENTRO, SIT, MINISTÉRIO DO TRABALHO, SUS, POSSIBILIDADE SOCIAL, AESPE, CUT, OLINDA, INEMAST, CAAPE, and AB PERNAMBUCO.

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

FOCO NA MEDICINA DO TRABALHO

Flávio Henrique de Holanda Lins
Novembro de 2020

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

Programa de Gerenciamento de Riscos



Processo de identificação de perigos e avaliação dos riscos



Levantamento preliminar de perigos

Identificação de perigos

Avaliação de riscos ocupacionais

Preparação para Emergências



Medidas de Prevenção



Implementação

- Execução das ações



Responsabilidades
Documentação
Capacitação e treinamento



Planos de Ação



Medidas de Prevenção



Acompanhamento das medidas de prevenção

Acompanhamento da saúde ocupacional dos trabalhadores

Análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

FOCO NA MEDICINA DO TRABALHO



Perspectivas positivas

Integração das ações:

1.5.3.1.2 O PGR **pode** ser atendido por sistemas de gestão

1.5.3.1.3 O PGR **deve** estar integrado com planos, programas e outras NRs

1.5.8 Integração com outras organizações e empresas contratadas

1.7.5 Treinamentos **podem** ser em conjunto com outros da organização

1.7.6 Permitido o aproveitamento de treinamentos na mesma organização

1.7.7 Treinamentos entre organizações **podem** ser convalidados ou complementados

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

FOCO NA MEDICINA DO TRABALHO



Perspectivas positivas

Maior foco na qualidade do que na documentação - Simplificação

1.5.7 Documentação

Inventário de riscos

Plano de ação

1.8 Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte - EPP

Diminuir o copiar / colar nos programas ???

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

FOCO NA MEDICINA DO TRABALHO



Pontos de preocupação

⇒ PCMSO

⇒ Foco exclusivo no ocupacional

⇒ Não considera a importância da promoção à saúde integral

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

FOCO NA MEDICINA DO TRABALHO



Pontos de preocupação

⇒ PCMSO - ANEXO II – Controle Médico de Expostos ao Ruído

3.4 O empregado deve permanecer em repouso auditivo por um período mínimo de 14 horas até o exame audiométrico.

Obrigatório para audiometrias referenciais e sequenciais

⇒ Perda da oportunidade de detecção precoce de perda auditiva através da busca ativa do trauma sonoro temporário (TTS)

⇒ Só identifica agravos quando for irreversível

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO NOVO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS BRASILEIRO

FOCO NA MEDICINA DO TRABALHO



OBRIGADO !

Flávio Henrique de Holanda Lins
linsfh@gmail.com



PANELISTA

RÔMULO SARAIVA

Advogado, Professor e Mestre em Direito Previdenciário pela PUC/SP



As modificações da Norma Regulamentar nº 9 e seus reflexos previdenciários

VII Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro

“Trabalho decente e crescimento econômico da agenda 2030: saúde do trabalhador em tempos de pandemia”. Evento online via Youtube Recife, 25 a 27 de novembro de 2020

Prof. Rômulo Saraiva

Advogado especialista em Previdência pela Esmafe/RS e Esmatra VI, professor, colunista do Grupo Folha de São Paulo, membro da comissão de seguridade social da OAB/PE e mestre em Previdência pela PUC-SP

- Objeto da palestra
- Modernização das NRs?
- Alterações da NR 09
- Portaria nº 6.735/2020
- Portaria nº 25/1994
- Mudança de objetivo da NR 9
- País de sinistralidade
- Vantagens da NR 9
- *Vacatio legis* – Linha do tempo
- *Direito adquirido*
- *Tempus regit actum*
- *Evolução dos formulários*
- PPRA como meio de prova
- Instrução Normativa INSS nº 77/2015
- Consequências
- Comparativo PPRA x LTCAT
- Fraude
- Rigor com formulário técnico
- Principais críticas direcionadas ao PPP

Com a inclusão do Programa de Gerenciamento de Riscos na NR 1, o PPRA descrito na Norma Regulamentar nº 9 deixa de existir.

A exclusão do PPRA causa repercussão na área trabalhista e também na previdenciária, em sua legislação infraconstitucional, dificultando a prova e o acesso do trabalhador exercer o direito fundamental da aposentadoria.



“

Modernização das NRs

Desde fevereiro de 2019, quando o trabalho de modernização foi iniciado, além das **NRs 1, 7 e 9**, já foram totalmente revisadas também a **NR 3**, sobre embargo e interdição; **NR 12**, de segurança do trabalho em máquinas e equipamentos; **NR 18**, que trata das condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção.; **NR 20**, sobre inflamáveis e combustíveis; **NR 24**, que trata das condições de higiene e conforto nos locais de trabalho; e **NR 28**, de fiscalização e penalidades.

A **NR 2**, sobre inspeção prévia, foi revogada. Houve ainda revisão do anexo sobre calor da **NR 15** e do item sobre periculosidade do combustível para consumo próprio da **NR 16**.

Fonte: [Ministério do Trabalho](#)

”

NR 9 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

Publicação	D.O.U.
<u>Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978</u>	06/07/78
Alterações/Atualizações	
<u>Portaria SSST n.º 25, de 29 de dezembro de 1994</u>	D.O.U. 30/12/94
<u>Portaria MTE n.º 1.297, de 13 de agosto de 2014</u>	14/08/14
<u>Portaria MTE n.º 1.471, de 24 de setembro de 2014</u>	25/09/14
<u>Portaria MTb n.º 1.109, de 21 de setembro de 2016</u>	22/09/16
<u>Portaria MTb n.º 871, de 06 de julho de 2017</u>	07/07/17
<u>Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de julho de 2019</u>	31/09/19
<u>Portaria SEPRT n.º 1.358, de 09 de dezembro de 2019</u>	10/12/19
<u>Portaria SEPRT n.º 1.359, de 09 de dezembro de 2019</u>	10/12/19

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO

PORTARIA Nº 6.735, DE 10 DE MARÇO DE 2020
(DOU de 12/03/2020 - Seção 1)

Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 09
- Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos.

O SECRETÁRIO ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 155 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e o inciso V do art. 71 do Anexo I do Decreto n.º 9.745, de 08 de abril de 2019, **resolve**:

Art. 1º A Norma Regulamentadora nº 09 (NR-09) - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos passa a vigorar com a redação constante do Anexo I desta Portaria.

Art. 2º Determinar que a Norma Regulamentadora nº 09 seja interpretada com a tipificação de NR Geral.

Art. 3º Na data da entrada em vigor desta Portaria, fica revogado o art. 1º da Portaria SSST n.º 25, de 29 de dezembro de 1994.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor 1 (um) ano após a data de sua publicação.

BRUNO BIANCO LEAL

PORTARIA N.º 25, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1994

O SECRETÁRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais, e

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 155 e 200, item VI, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com a redação dada pela Lei n.º 6514, de 22 de dezembro de 1994;

CONSIDERANDO que o Decreto n.º 93.413, de 15 de outubro de 1986, determina que seja executada e cumprida a Convenção n.º 148, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e à Vibrações no Local de Trabalho;

CONSIDERANDO que o Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994, determina que seja cumprida a Convenção n.º 155, da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho.

CONSIDERANDO o disposto no inciso XXII, do artigo 7º do Capítulo II, do Título II, da Constituição da República de 1988;

CONSIDERANDO as conclusões do Grupo Técnico de Trabalho instituído para estudar a revisão da Norma Regulamentadora n.º 9 - RISCOS AMBIENTAIS, após análise das contribuições recebidas de toda a comunidade, objeto da Portaria SSST n.º 11, de 13 de outubro de 1994, publicada no DOU de 14 de outubro de 1994;

CONSIDERANDO a necessidade de melhor orientar a adoção de medidas de controle dos Riscos Ambientais nos locais de trabalho;

CONSIDERANDO a necessidade de inclusão da metodologia do Mapa de Riscos, na Norma Regulamentadora n.º 5, à luz das posturas dos regimentos sociais, como instrumento de atuação direta nos ambientais de trabalho, resolve:

Art. 1º Aprovar o texto da Norma Regulamentadora n.º 9 - Riscos Ambientais, que passa a ter a seguinte redação:

<< mens legis >>

NR 09 (antiga)	NR 09 (nova)
<p>9.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais</p>	<p>9.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos quando identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, previsto na NR-1, e subsidiá-lo quanto às medidas de prevenção para os riscos ocupacionais</p>

<< país da sinistralidade >>

Brasil: campeão de acidente de trabalho



- Brasil é quarto no mundo em acidentes de trabalho, alertam juízes
- 700 mil acidentes de trabalho por ano
- De 2012 a 2016, foram 13,3 mil mortes no Brasil. Afastamentos por licença médica custaram R\$ 22 bilhões aos cofres públicos
- As empresas são obrigadas a garantir a segurança de seus funcionários. E cabe também ao trabalhador informar a ausência de equipamentos adequados e situações perigosas
- O estado de São Paulo ocupa a primeira posição entre as federações com o maior número de notificações de acidentes de trabalho entre 2012 e 2016: 963.264

COMUNICAÇÕES DE ACIDENTES DE TRABALHO POR UF (2012-2016)

Posição UF		Notificações	%	População em milhões	%
1	São Paulo	963.264	37,4	44,8	21,7
2	Minas Gerais	262.126	10,2	21,0	10,2
3	Rio de Janeiro	207.150	8,0	16,9	8,1
4	Rio Grande do Sul	202.955	7,9	11,2	5,5
5	Paraná	196.456	7,6	11,2	5,5
6	Santa Catarina	132.226	5,1	6,9	3,4
7	Goiás	69.342	2,7	6,6	3,2
8	Bahia	61.746	2,4	15,2	7,4
9	Pernambuco	60.742	2,3	9,4	4,6
10	Espírito Santo	59.517	2,3	3,9	1,9

<< saúde >>

A vantagem de instituir o programa de PPRA envolve o empregado e o próprio empregador, além de ter repercussões diferentes nas áreas trabalhista e previdenciária, tais como:

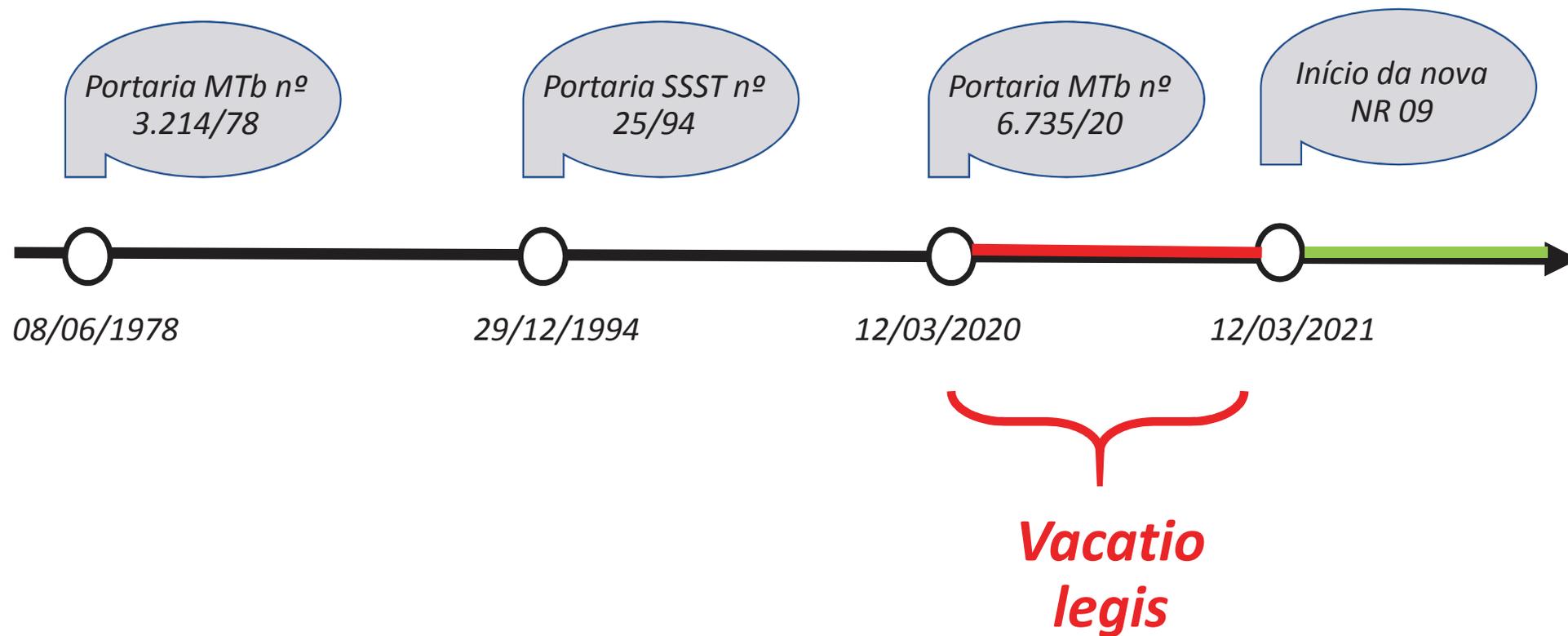
- prevenir os acidentes de trabalho;
- reduzir a perda de material e de pessoal;
- permitir o ganho na otimização dos custos;
- diminuir os gastos com saúde;
- ajuda a se aposentar;

O objetivo do PPRA é preservar a saúde dos trabalhadores, através do reconhecimento, da avaliação e do controle dos riscos ambientais. Sua elaboração está prevista na NR-9, e deve estar intimamente ligada ao PCMSO.

Reflexos previdenciários

<< vigência >>

Vacatio legis



STF

1)

Fundamento: Direito adquirido (Art. 5.º, XXXVI, CF/88: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”)



2)

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. DIREITO PREVIDENCIÁRIO. DIREITO ADQUIRIDO AO MELHOR BENEFÍCIO. Tem relevância jurídica e social a questão relativa ao reconhecimento do direito adquirido ao melhor benefício. Importa saber se, ainda que sob a vigência de uma mesma lei, teria o segurado direito a eleger, com fundamento no direito adquirido, o benefício mais vantajoso, **consideradas as diversas datas em que o direito poderia ter sido exercido, desde quando preenchidos os requisitos mínimos para a aposentação.** Repercussão geral reconhecida, de modo que restem sobrestados os recursos sobre a matéria para que, após a decisão de mérito por esta Corte, sejam submetidos ao regime do art. 543-B, § 3º, do CPC. (STF. RE 630501 RG, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, julgado em 21/10/2010, DJe-224 DIVULG 22-11-2010 PUBLIC 23-11-2010 EMENT VOL-02436-02 PP-00423)

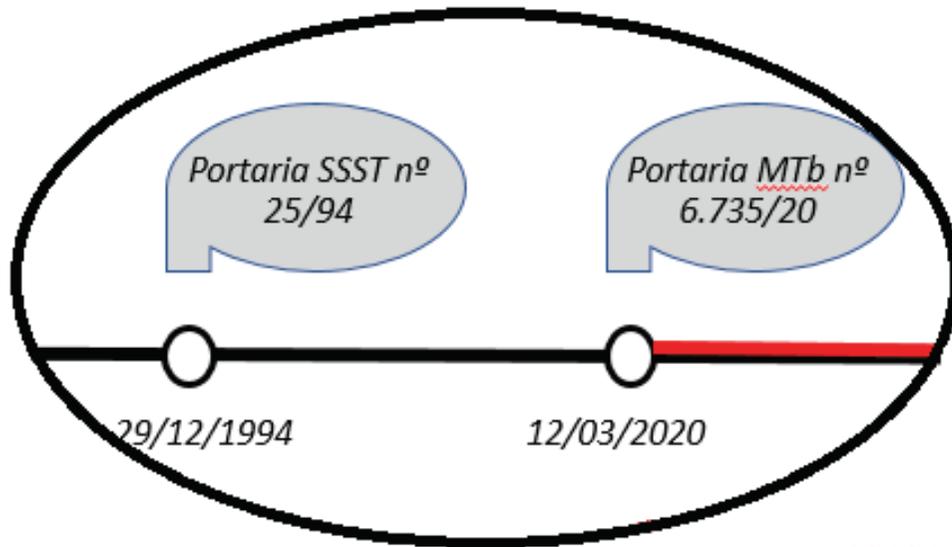
Fundamento: Aplicação da lei em vigor (LINDB, “Art. 24. A revisão, nas esferas administrativa, controladora ou judicial, quanto à validade de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa cuja produção já se houver completado **levará em conta as orientações gerais da época, sendo vedado que, com base em mudança posterior de orientação geral, se declarem inválidas situações plenamente constituídas.**”)

RESCISÓRIA. PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-ACIDENTE. LEI N. 9.032/95. MAJORAÇÃO DO SEU PERCENTUAL. RETROAÇÃO AOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS ANTES DA SUA VIGÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE. TEMPUS REGIT ACTUM. VIOLAÇÃO A LITERAL DISPOSIÇÃO DE LEI. DEVOLUÇÃO DA DIFERENÇA DOS VALORES. IMPOSSIBILIDADE. RECEBIMENTO DE BOA-FÉ. PEDIDO RESCISÓRIO PARCIALMENTE PROCEDENTE. [...]

2. **A concessão de benefício previdenciário deve obedecer a legislação em vigor ao tempo do fato gerador, em estrita aplicação do princípio *tempus regit actum*.**

3. O Supremo Tribunal Federal, em repercussão geral, estabeleceu ser inaplicável a incidência do novo percentual definido pela Lei n. 9.032/95 aos benefícios concedidos antes de sua vigência, orientação que passou a ser adotada pelo Superior Tribunal de Justiça. [...]

(STJ. AR 4.179/SP, Rel. Ministro JORGE MUSSI, TERCEIRA SEÇÃO, julgado em 26/09/2018, DJe 05/10/2018)

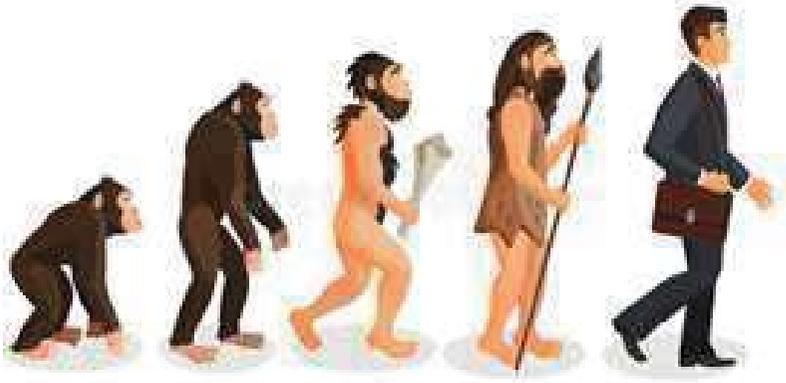


PPRA

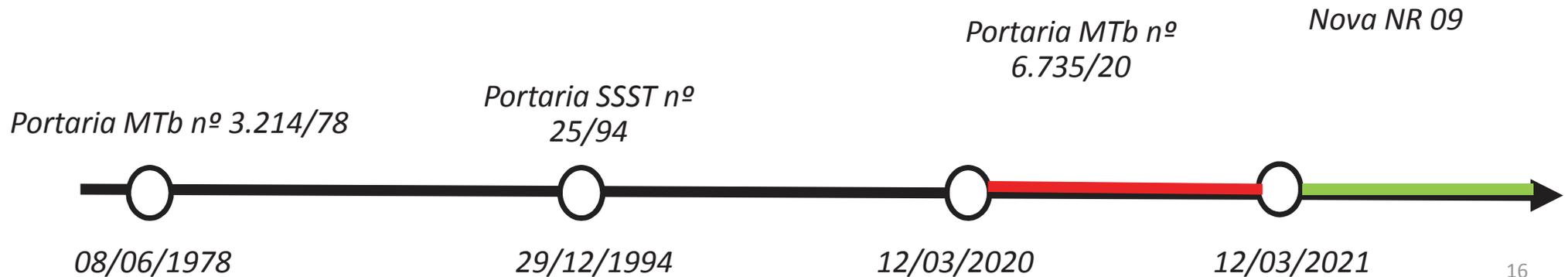
- *Efeitos durante 29.12.1994 a 12.03.2021*
- *Exigibilidade do PPRA como meio de prova histórica*
 - *Prescrição quinquenal trabalhista*
 - *Substituto ao PPP*
 - *PPRA como prova principal*
- *Mitigação da delegação do MTE em instituir norma complementar*

Evolução dos formulários

Aposentadoria Especial



Período		Formulário/Instituto	Base legal que torna obrigatório
a partir de 1960	→	Aposentadoria por insalubridade	artigo 31, Lei n.º 3.807/1960
a partir de 08.06.1978	→	Prog. de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO	NR-07, criado pela Portaria n.º 3.214, 08/06/1978
13.08.79 a 15.09.94	→	Formulário SB-40	Regulamentado pela OS SB 52.5 de 13/08/1979 (emitidos entre 13/08/1979 e 11/10/1995)
16.09.94 a 12.10.95	→	Formulário DISES BE 5235	Resolução INSS/PR 58 de 16/09/1991 (emitidos entre 16/09/1991 e 12/10/1995)
13.10.95 a 25.10.00	→	Formulário DS-8030	OS INSS/DSS 518/1999
26.10.00 a 31.12.03	→	Formulário DIRBEN 8030	IN INSS/DC 39/2000
01.01.04 a 16.10.13	→	Formulário PPP	IN INSS/DC 96/2003
17.10.13 até hoje	→	Formulário PPT (PPP)	art. 2.º, § 8º, Decreto nº 8.123/13



STJ << PPRA e abrangência histórica >>

PROCESSUAL CIVIL. PREVIDENCIÁRIO. INCIDÊNCIA DA LEI N. 9.032/95. ATIVIDADE ESPECIAL. TRABALHO DE CONDIÇÕES PERIGOSAS. RECONHECIMENTO DO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 01/01/1981 A 31/01/1991 COMO ESPECIAL.

I - Até o advento da Lei 9.032/95, o reconhecimento da atividade especial se dava apenas pela comprovação do exercício de profissão enquadrada como especial. E no período vindicado, de 01/01/1981 a 31/01/1991, a atividade de eletricitista era conhecida como atividade especial.

II - Cabe nos autos fazer uma nova valoração das provas apresentadas. O formulário DSS 8030 (fl. 50) apresentado pelo segurado aponta a função de eletricitista, bem como a exposição à voltagem acima de 250 volts na época do período pretendido, indicando que o segurado efetivamente trabalhava em condições perigosas.

III - **O laudo de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais PPRA (fls. 51/60), não é específico para o trabalhador em tela, abrangendo todos os trabalhadores da empresa e reflete a situação da empresa na data do laudo, ou seja, em 31/05/1999 (fls. 51/60) período muito posterior ao período controverso.** A contradição é apenas aparente, portanto, devendo prevalecer o documento expedido pela empresa e que reflete a condição de trabalho exercida pelo segurado, no período específico.

IV - Deve ser reconhecido como especial o período laborado entre 1/1/1981 a 31/1/1991, na função de eletricitista, o qual deve ser acrescido ao período já reconhecido nas instâncias ordinárias.

V - Agravo interno improvido.

(STJ. AgInt no AREsp 1103975/MG, Rel. Ministro FRANCISCO FALCÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 04/09/2018, DJe 11/09/2018)

STJ << PPRA e competência do MTE >>

PROCESSUAL CIVIL. VIOLAÇÃO DO ART. 535 DO CPC. INEXISTÊNCIA. DEVIDO ENFRENTAMENTO DAS QUESTÕES RECURSAIS. PROGRAMA DE PROTEÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (PPRA). INSTITUIÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. LEGALIDADE. PREVISÃO CONTIDA NO ART. 200 DA CLT.

1. Inexiste violação do art. 535 do CPC quando a prestação jurisdicional é dada na medida da pretensão deduzida, com enfrentamento e resolução das questões abordadas no recurso.

2. **O caput do art. 200 da CLT expressamente delega ao Ministério do Trabalho competência para instituir norma complementar visando aperfeiçoar e fomentar a Segurança e Medicina do Trabalho. Ao exigir o Programa de Proteção de Riscos Ambientais (PPRA), a norma regulamentadora o fez precisamente no sentido de tornar efetivo o comando do referido normativo**, o que afasta a pretensão da recorrente em ver reconhecida a ilegalidade do programa instituído.

3. "No ordenamento jurídico brasileiro nada impede que a lei, expressa ou implicitamente, atribua ao Poder Executivo a possibilidade de detalhar os tipos e sanções administrativos, dentro dos limites que venha a estatuir. Inexiste aí qualquer violação ao princípio da legalidade, pois nele não se enxerga o desiderato de atribuir ao Poder Legislativo o monopólio da função normativa, nem de transformar os regulamentos e atos normativos administrativos em mera repetição do que está na lei, esvaziando-os de sentido e utilidade. O que não se admite é que a Administração, a pretexto de pormenorizar a lei, dela se afaste, negue ou enfraqueça, direta ou indiretamente, os seus objetivos, estabeleça obrigações ou direitos inteiramente desvinculados do texto legal, ou inviabilize a sua implementação" (REsp 883.844/PR, Rel. Min. Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 18.8.2009, DJe 27.4.2011).

Recurso especial improvido.

(STJ. REsp 1296001/DF, Rel. Ministro HUMBERTO MARTINS, SEGUNDA TURMA, julgado em 04/12/2012, DJe 13/12/2012)

<< saúde >>

A elaboração do LTCAT está prevista na Lei n. 8.213/91, que trata dos benefícios da Previdência Social. O detalhamento dessa obrigação consta da Instrução Normativa INSS/PRES 77/2015.

O PPRA e o LTCAT têm objetivos diferentes, uma vez que o LTCAT serve para comprovar a exposição a agentes nocivos que ensejem a concessão de aposentadoria especial. O PPRA busca preservar a SAÚDE, enquanto que o LTCAT destina-se provar a APOSENTADORIA ESPECIAL.

O Art. 261 da IN 77/2015 autoriza a possibilidade de aceitar, como substituto do LTCAT, o PPRA (além de outros documentos, como o PGR, PCMAT etc).

Assim, o PPRA pode substituir o LTCAT se nele já constarem as informações requeridas para caracterizar a atividade especial.

Art. 261. Poderão ser aceitos, em substituição ao LTCAT, e ainda de forma complementar, desde que contenham os elementos informativos básicos constitutivos relacionados no art. 262, os seguintes documentos:

I - laudos técnico-periciais realizados na mesma empresa, emitidos por determinação da Justiça do Trabalho, em ações trabalhistas, individuais ou coletivas, acordos ou dissídios coletivos, ainda que o segurado não seja o reclamante, desde que relativas ao mesmo setor, atividades, condições e local de trabalho;

II - laudos emitidos pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO;

III - laudos emitidos por órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE;

IV - laudos individuais acompanhados de:

a) autorização escrita da empresa para efetuar o levantamento, quando o responsável técnico não for seu empregado;

b) nome e identificação do acompanhante da empresa, quando o responsável técnico não for seu empregado; e

c) data e local da realização da perícia.

V - as demonstrações ambientais:

a) Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA;

b) Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR;

c) Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção - PCMAT; e

d) Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional PCMSO.

Consequências na área previdenciária da extinção do PPRA:

- Importância do PPRA para suprir contradição do PPP
- Dificuldade para retificar PPP na Justiça do Trabalho. Mudança de *layout*;
- Caracterização de provar tempo especial;

	LTCAT	PPRA
Denominação	Laudo Técnico de Condições Ambientais	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
Base legal	Art. 58, § 1º, Lei 8.213/91	NR 09
Objetivo	Comprovar a exposição de agentes nocivos que justifiquem a aposentadoria especial ou sua conversão de tempo	Preservar a saúde e a integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, do reconhecimento, da avaliação e do controle de riscos ambientais
Observações	<p>O LTCAT pode ser substituído pelo PPRA (art. 261, V, da IN 77/2015)</p> <p>O PPP pode ser elaborado com base no LTCAT ou no PPRA, PCMAT, PGR e PCMSO (art. 266, § 5º, da IN 77/2015)</p>	Preservar a saúde e a integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, do reconhecimento, da avaliação e do controle de riscos ambientais

PPP considerado inidôneo pode justificar a obtenção do PPRA:

Art. 266. *A partir de 1º de janeiro de 2004, conforme estabelecido pela Instrução Normativa INSS/DC nº 99, de 5 de dezembro de 2003, a empresa ou equiparada à empresa deverá preencher formulário PPP, conforme Anexo XV, de forma individualizada para seus empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais cooperados, que trabalhem expostos a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, ainda que não presentes os requisitos para fins de caracterização de atividades exercidas em condições especiais, seja pela eficácia dos equipamentos de proteção, coletivos ou individuais, seja por não se caracterizar a permanência.*

[...]

§ 5º *O PPP deverá ser emitido com base no LTCAT ou **nas demais demonstrações ambientais** de que trata o inciso V do artigo 261.*

§ 6º *A exigência do PPP referida no caput, em relação aos agentes químicos e ao agente físico ruído, fica condicionada ao alcance dos níveis de ação de que tratam os subitens do item 9.3.6, da NR-09, do MTE, e aos demais agentes, a simples presença no ambiente de trabalho.*

TNU << incoerência >>

PEDIDO NACIONAL DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. PREVIDENCIÁRIO. TEMPO ESPECIAL. ATIVIDADE DE LÍDER DE MANUTENÇÃO. EXPOSIÇÃO A **RUÍDO DENTRO DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA. CONTRADIÇÃO ENTRE INFORMAÇÃO CONSTANTE NO PPP E NO PPRA.** ACÓRDÃO RECORRIDO QUE DEU PREFERÊNCIA À SEGUNDA EVIDÊNCIA. INEXISTÊNCIA DE SIMILITUDE FÁTICO-JURÍDICA ENTRE O ACÓRDÃO RECORRIDO E O ENTENDIMENTO DO STJ SOBRE A DISPENSABILIDADE DA APRESENTAÇÃO DE LAUDO QUANDO SUFICIENTES E IDÔNEAS AS INFORMAÇÕES DO PPP. INCIDENTE NÃO CONHECIDO. (TNU. Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei (Turma) 5008281-23.2015.4.04.7003, JOSÉ FRANCISCO ANDREOTTI SPIZZIRRI - TURMA NACIONAL DE UNIFORMIZAÇÃO.)

PREVIDENCIÁRIO. ATIVIDADE ESPECIAL. SERVENTE. AUXILIAR DE ENFERMAGEM. HOSPITAL. HABITUALIDADE E PERMANÊNCIA. AUSÊNCIA DE SIMILITUDE FÁTICO-JURÍDICA. SÚMULA Nº 49 DA TNU. REEXAME DE PROVAS. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE ENTENDIMENTO DOMINANTE NO STJ. QUESTÕES DE ORDEM Nº 03, 22 E 42 DA TNU. NÃO CONHECIMENTO.

[...]

3.4 De outro norte, a pretensão da parte autora esbarra na Súmula 42/TNU. O acórdão recorrido entendeu, com base no PPP e PPRA apresentados nos autos, que não havia habitualidade na exposição. O que sobressai do incidente é justamente a irresignação do recorrente com a avaliação dada pela Turma Recursal a esse conjunto de provas, o que é vedado na via recursal eleita. 4. Período de 09/09/2005 a 28/11/2007 [...]"

(TNU. 50131824520124047001, JUÍZA FEDERAL ANA BEATRIZ VIEIRA DA LUZ PALUMBO, DJ 08/03/2013.)

Rigor com o PPP e, via reflexa, o tempo especial

PPP ATUALMENTE É O PASSAPORTE PARA:



MELHOR APOSENTADORIA → **Aposentadoria Especial – B46**

OU

ANTECIPAR APOSENTADORIA → Permite aumentar em 40% do tempo a contagem do homem ou 20% para a mulher, a fim de receber a **Aposentadoria Por Tempo de Contribuição – B42 (com fator previdenciário ou fator 85/95)**

Principais críticas direcionadas ao PPP:

- O formulário DIRBEN-8030 (antigo SB-40, DISES-BE 5235, DSS-8030) deve ter carimbo e assinatura do preposto, gerente de RH ou representante legal do empregador
- assinatura do responsável pelas medições (engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho)
- **se não tiver assinatura, apresentar laudo técnico individual que respalde as informações ali contidas**
- Identidade funcional do engenheiro/médico
- fornecer procuração autorizando o preposto a assinar o PPP em nome da empresa
- Vedação de PPP confeccionado por sindicatos de categorias profissionais, exceto os de trabalhadores avulsos
- No campo 13.1 ou 14.1 ou 15.1, colocar a data final do registro, ao invés da expressão "até hoje"
- No campo 16.1, preencher com dados do responsável de todo o período do contrato ou da exposição ao risco
- habitualidade, permanência, ocasionalidade e intermitência : se o serviço sujeito às condições especiais é prestado todos os dias, se é ocasional ou não etc.
- Caso tenha PPP datado após 01.01.2004, esse substitui o laudo, mesmo para ruído. Até 01.01.2004, dispensa o laudo, mas precisa ter assinatura de técnico habilitado e contenha período anterior e posterior sem solução de continuidade



Principais críticas direcionadas ao PPP:

Tema	208	Situação do tema	Julgado	Ramo do direito	DIREITO PREVIDENCIÁRIO
Questão submetida a julgamento	Saber se é necessária a indicação, no PPP, do profissional habilitado para registro de condições ambientais e monitoração biológica, para fins de reconhecimento da atividade como especial.				
Tese firmada	1. Para a validade do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) como prova do tempo trabalhado em condições especiais nos períodos em que há exigência de preenchimento do formulário com base em Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), é necessária a indicação do responsável técnico pelos registros ambientais, sendo dispensada a informação sobre monitoração biológica. 2. A ausência da informação no PPP pode ser suprida pela apresentação de LTCAT ou por elementos técnicos equivalentes, cujas informações podem ser estendidas para período anterior ou posterior à sua elaboração, desde que acompanhados da declaração do empregador sobre a inexistência de alteração no ambiente de trabalho ou em sua organização ao longo do tempo.				
Processo	Decisão de afetação	Relator (a)	Julgado em	Acórdão publicado em	Trânsito em julgado
PEDILEF 0500940-26.2017.4.05.8312/PE	25/04/2019	Juiz Federal Atanair Nasser Ribeiro Lopes	20/11/2020	20/11/2020	