

ASSUNTOS PREVIDENCIÁRIOS

| | |
|--|----------|
| AÇÃO REGRESSIVA PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL EM CASO DE NEGLIGÊNCIA DO EMPREGADOR EM NORMAS DE SEGURANÇA E HIGIENE..... | Pág. 389 |
| NTEP – NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO..... | Pág. 391 |

ASSUNTOS TRABALHISTAS

| | |
|---|----------|
| DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DO PAGAMENTO DE SALÁRIO NOS FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS – DECRETO 10.854 2021 | Pág. 397 |
| EPI - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DO EQUIPAMENTO - DECRETO Nº 10.854/2021 | Pág. 399 |

ASSUNTOS PREVIDENCIÁRIOS

AÇÃO REGRESSIVA PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL EM CASO DE NEGLIGÊNCIA DO EMPREGADOR EM NORMAS DE SEGURANÇA E HIGIENE

Sumário

1. Introdução;
2. Hipóteses Passíveis De Ação Regressiva;
 - 2.1. Acidente De Trabalho;
 - 2.2. Pensão Por Morte;
 - 2.3. Aposentadoria Por Invalidez;
 - 2.4. Auxílio Doença;
 - 2.5. Auxílio Acidente;
 - 2.6. Reabilitação Profissional;
3. Procedimentos Do INSS;
 - 3.1. Prioridade Na Procuradoria-Geral Federal;
4. Indenização À Previdência;
5. Seguro De Acidente De Trabalho – SAT;
6. Esocial.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com o artigo 120, inciso I da Lei nº 8.213/1991 a Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva.

No mesmo sentido, é o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988.

Deste modo, quando restar comprovado que houve negligência no ambiente de trabalho por parte do empregador, a Previdência poderá ingressar com ação regressiva para reaver os valores dispendidos pelo órgão em caso de doenças/acidentes de trabalho.

2. HIPÓTESES PASSÍVEIS DE AÇÃO DE REGRESSO

Cabe à Previdência Social o custeio de benefícios de acidente de trabalho, pensão por morte, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e reabilitação profissional, como prevê o artigo 89 da Lei nº 8.213/1991.

No entanto, apesar do sistema contributivo, ou seja, dos segurados realizarem suas contribuições previdenciárias para garantir aos mesmos a concessão de benefícios previdenciários, cabe aos empregadores observar as regras de segurança e higiene para com seus empregados.

Assim, é responsabilidade da empresa garantir a segurança interna dos empregados em face do cumprimento das normas de segurança do trabalho, devendo ser observadas e aplicadas, conforme artigo 157 da CLT.

Em caso de negligência pelo empregador, muitas vezes, os empregados acabam sofrendo acidentes de trabalho ou sendo acometidos de doenças relacionadas ao trabalho, gerando à Previdência Social o custo com a concessão de benefícios, que podem se estender por vários anos.

Quando comprovado que decorrem da negligência do empregador em não cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho, gera o direito às ações regressivas indenizatórias.

As ações não têm o condão de desamparar os segurados, ou seja, a Previdência não deixará de arcar com as despesas dos benefícios, mas as custearão com o valor das indenizações pagas pelos empregadores.

2.1. Acidente de Trabalho

O acidente de trabalho é configurado quando há nexos causal, ou seja, quando as causas relacionadas ao acidente de trabalho têm relação com a atividade da empresa.

As causas dizem respeito ao risco da atividade desenvolvida pela empresa e conseqüentemente pelos empregadores, nos termos do artigo 19 da Lei nº 8.213/1991.

Deste modo, conforme o artigo 12 da Lei nº 8.213/91, ainda que a atividade praticada tenha um nexos causal com o acidente de trabalho, caso seja comprovada a negligência por parte do empregador caberá a ação regressiva pela Previdência Social.

2.2. Pensão por Morte

A pensão por morte é custeada pela Previdência Social para subsidiar os dependentes do empregado segurado em razão do óbito desse, conforme determina o artigo 74 da Lei nº 8.213/1991.

Neste caso, sendo constatado que o falecimento do empregado ocorreu por negligência do empregador, a Previdência Social ingressará com ação regressiva face às despesas pagas aos dependentes.

2.3. Aposentadoria por Invalidez

A aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez) é concedida quando o segurado estiver com incapacidade permanente de realização de seu trabalho, conforme artigo 42 da Lei nº 8.213/1991.

A aposentadoria por incapacidade permanente pode ser concedida independente do trabalhador estar ou não em gozo de auxílio-doença.

A ação regressiva será possível na hipótese em que seja comprovada causa da invalidez permanente por negligência do empregador.

Apesar de ser chamada de aposentadoria por incapacidade permanente, não é definitiva, ou seja, poderá ser revertida na hipótese de recuperação da capacidade do trabalho pelo empregado.

2.4. Auxílio por Incapacidade Temporária

O auxílio por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) é pago ao segurado incapacitado temporariamente para o desempenho de suas funções, mediante apresentação de atestados médicos superiores a 15 dias relativa à mesma doença, como previsto no artigo 59 da Lei nº 8.213/1991.

Para a concessão do benefício é necessária a realização de uma perícia médica pelo INSS.

Caso seja constatado na referida perícia que a doença foi resultante da falta do empregador em estabelecer normas de higiene e segurança, este poderá ressarcir o INSS mediante ação regressiva.

2.5. Auxílio Acidente

Na hipótese de acidente de trabalho que resulte em sequelas irreversíveis para o empregado, após o encerramento do auxílio-doença, será devido o auxílio acidente previsto no artigo 351 da IN INSS nº 128/2022.

Sendo assim, se for confirmada a negligência do empregador, o INSS poderá ingressar com a ação de regresso contra aquele, para reaver os valores dispendidos.

2.6. Reabilitação Profissional

O segurado empregado que se torna incapaz de exercer a sua atividade precisará se submeter ao processo de reabilitação para outra atividade, nos termos do artigo 62 da Lei nº 8.213/1991.

Durante o processo de reabilitação o empregado permanece recebendo o benefício de auxílio-doença até se tornar apto a retornar ao trabalho para desempenhar a nova atividade.

Em caso de necessidade de reabilitação em que fique comprovado que a incapacidade decorreu de negligência do empregador, poderá ser interposta a ação regressiva prevista no artigo 120, inciso I, da Lei nº 8.213/1991.

3. PROCEDIMENTOS DO INSS

A Previdência Social, como orienta o TST, instaurará Procedimento Interno Preparatório (PIP) com a finalidade de investigação do ambiente de trabalho do empregado beneficiário, tendo como base o artigo 120, inciso I, da Lei nº 8.213/1991.

3.1. Prioridade na Procuradoria-Geral Federal

De acordo com a Portaria PGF nº 014/2010 [página 3 da Cartilha CGCOB (Coordenação-Geral de Cobrança e Recuperação de Créditos)], as ações regressivas têm caráter prioritário na Procuradoria-Geral Federal uma vez que buscam ressarcir a sociedade de valores dispendidos em razão da negligência dos empregadores.

4. INDENIZAÇÃO À PREVIDÊNCIA

Em razão da inobservância das normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho, após o julgamento da ação regressiva promovida pelo INSS, o empregador fica na obrigação de arcar com o ônus dos benefícios custeados pela Previdência Social com a finalidade de ressarcir a sociedade, nos termos do artigo 120 da Lei nº 8.213/1991.

5. SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO - SAT

Apesar da previsão do artigo 120 da Lei nº 8.213/1991, que garante à Previdência Social a possibilidade de ingresso da ação regressiva em caso de negligência do empregador quanto às normas de segurança e higiene do trabalho, existem entendimentos de que a mesma seria inconstitucional em virtude do que prevê o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988 quanto ao Seguro de Acidente de Trabalho - SAT:

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

(...)

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Assim, há entendimentos de que o valor pago pelo empregado, mensalmente, já serviria para custeio de eventuais benefícios a serem pagos pela Previdência Social em caso de doença ou acidente de trabalho.

No entanto, as ações regressivas são aceitas pelos Tribunais brasileiros, inclusive com a devida prioridade garantida pela Procuradoria Federal.

6. ESOCIAL

O Manual de Orientação do eSocial (versão S-1.0) determina que os afastamentos em consequência de acidente de trabalho e auxílio-doença superiores a 15 dias deverão ser informados no evento S-2230 do eSocial.

A CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), por sua vez, é feita através do envio do evento S-2210.

Caso não seja feita a CAT, mas, posteriormente, fique comprovado o dolo do empregador através de ação regressiva para esse fim, a comunicação deverá ocorrer de forma retroativa, ficando sujeito a penalidade.

Fundamentos Legais: Os citados no texto, conforme legislação vigente à época da publicação.

Maio/2022

NTEP – NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO

Sumário

1. Introdução;
2. Conceito;
3. Implicações Legais;
4. Reflexos Da Apuração Do NTEP Na Empresa;
5. Procedimentos Práticos Para A Descaracterização Do NTEP;
- 5.1. Contestação Do NTEP Pelo “Atendimento Especializado”;
6. Emissão Da CAT;
7. NTEP Para O Empregado Doméstico;
8. Exemplos;
9. Coronavírus - Caracterização Pelo NTEP.

1. INTRODUÇÃO

O NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico) foi criado pela Medida Provisória nº 316/2006, posteriormente convertida na Lei nº 11.430/2006 e trouxe mudanças quanto à caracterização de acidente de trabalho.

De acordo com o artigo 21-A da Lei nº 8.213/1991, incluído pela legislação acima, a perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar a ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na CID - Classificação Internacional de Doenças.

Acidente de trabalho, conforme artigo 19 da Lei nº 8.213/1991, é aquele que ocorre no exercício do trabalho na empresa ou no empregador doméstico ou pelas execuções de atividades dos segurados especiais, gerando contusão corporal ou perturbação funcional, podendo causar a morte, perda ou redução, permanente ou temporária da aptidão para o trabalho.

Nos termos do artigo 20 da referida Lei, as doenças profissionais e doenças do trabalho também são consideradas acidente de trabalho e devem ser informadas no evento S-2210.

Ainda, de acordo com o artigo 21 da Lei nº 8.213/1991, equiparam-se a acidente de trabalho o acidente ligado ao trabalho, o acidente ocorrido no local e no horário de trabalho ainda que não no exercício das funções, a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade e o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho, desde que à disposição do empregador, bem como em viagem e no percurso habitual da residência para o trabalho e vice-versa.

A perícia médica do INSS não considerará como natureza acidentária quando restar demonstrada a inexistência do NTEP entre o trabalho e a doença do trabalhador, nos termos do artigo 21-A, § 1º, da Lei nº 8.213/1991.

Caso a perícia caracterize o acidente de trabalho ou a doença profissional, a empresa, o empregador doméstico ou o segurado poderão pleitear a não aplicação do NTEP por meio de requerimento ou de recurso com efeito suspensivo perante o Conselho de Recursos da Previdência Social (artigo 21-A, § 2º da Lei nº 8.213/1991).

2. CONCEITO

O nexos técnico epidemiológico tem como objetivo comprovar a relação entre a doença ocupacional e a atividade desenvolvida pelo empregado.

Antes da criação do NTEP não era incomum o empregado ser acometido de uma doença relacionada à sua atividade, mas não haver possibilidade de comprovação da relação entre elas.

A análise do índice do NTEP é feita considerando a quantidade de benefícios previdenciários concedida em relação à determinada atividade, cujos agentes causadores da incapacidade tenham gerado benefícios de forma significativa capaz de estabelecer o nexos epidemiológico entre a atividade da empresa e a doença.

O artigo 337, § 3º, do Decreto nº 3.048/1999 determina que será considerado instituído o NTEP entre a atividade empresarial e a entidade mórbida causadora da incapacidade, relacionada na CID em conformidade com o disposto no Anexo II, Lista C, do referido Decreto.

Desta forma, o NTEP restará caracterizado quando existir significância estatística da relação entre o código da CID e o da CNAE.

Com a publicação da IN INSS nº 31/2008 foram determinados os procedimentos e rotinas referentes ao Nexos Técnico Previdenciário, até mesmo o epidemiológico.

O artigo 20 da Lei nº 8.213/1991 e o artigo 319 da IN INSS nº 128/2022, consideram como acidente de trabalho:

- A doença profissional, produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, conforme relação constante no Anexo II, Lista C, do RPS - Decreto nº 3.048/99;
- A doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado com ele se relacione diretamente, constante da relação do Anexo II, Lista C, do RPS - Decreto nº 3.048/1999.

O artigo 3º da IN INSS nº 31/2008 prevê que o NTEP pode ser de natureza causal ou não, havendo três espécies:

- nexos técnico profissional ou do trabalho, fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes no Anexo II, Listas A e B, do RPS - Decreto nº 3.048/1999;

-nexo técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ounexo técnico individual, decorrente de acidentes de trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do artigo 20, § 2º, da Lei nº 8.213/1991;

-nexo técnico epidemiológico previdenciário, aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da CID e o da CNAE (Anexo II, Lista B, do RPS - Decreto nº 3.048/1999).

A legislação não tem uma determinação de sequência ou hierarquização na ordem de análise da espécie do NTEP, mas a ocorrência de qualquer um dos citados nexos implicará na concessão do benefício previdenciário de natureza acidentária.

Já se não restar configurado o nexo técnico, o benefício previdenciário será o comum e não acidentário.

3. IMPLICAÇÕES LEGAIS

O acidente de trabalho é caracterizado quando houver a existência do nexo gerador entre a doença do empregado e a atividade/exposição ao qual está submetido em razão da sua função.

O NTEP trouxe um grande avanço na legislação, beneficiando os segurados quanto ao nexo causal para comprovação da natureza acidentária ocupacional das doenças, tendo em vista a presunção relativa de que a doença decorre de fatores laborais quando verificada a presença do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário.

Deste modo, com o NTEP o trabalhador deixou de ser exclusivamente responsável por comprovar o nexo causal entre sua doença e o trabalho.

O nexo técnico entre o trabalho e o agravo é estabelecido pela perícia médica do INSS se o afastamento do empregado for superior a 15 dias consecutivos, observando-se que nos casos de acidente de trabalho que não geram afastamento superior a esse período, o registro da CAT servirá como prova documental do acidente, como assevera o artigo 348, § 2º, da IN INSS nº 128/2022.

No entanto, a inexistência do NTEP não elimina por si só a relação entre o acidente e a enfermidade, visto que a perícia médica tem competência para determinar a existência do acidente de trabalho de forma fundamentada, sendo indispensável o registro e a análise do relatório do médico assistente e também dos exames complementares (se existirem).

Portanto, o perito pode, ainda, requerer as demonstrações ambientais da empresa, ouvir testemunhas, efetuar pesquisa ou realizar vistoria do local de trabalho ou solicitar o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário diretamente ao empregador para o esclarecimento dos fatos, nos moldes do artigo 6º, §§ 2º e 3º, da IN INSS nº 31/2008 e do artigo 408 da Portaria DIRBEN/INSS nº 991/2022.

Ainda, a associação entre CNAE e CID, além da conclusão pericial sobre o nexo, em caso de não aplicação do NTEP pela perícia médica, deverão constar na Comunicação de Decisão do requerimento de benefício por incapacidade, conhecido como auxílio-doença.

De acordo com os princípios existentes na legislação trabalhista, como o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador (in dubio pro operario), proteção dos direitos e da hipossuficiência do empregado, que é a parte mais frágil da relação trabalhista, principalmente, quanto à produção de provas, o NTEP pode ser considerado como uma inversão do ônus da prova, possuindo presunção relativa de veracidade.

O empregador que não concordar com a doença/acidente de trabalho, porém, pode contestar a sua caracterização se evidenciar a inexistência da relação do nexo causal entre a enfermidade apresentada pelo trabalhador e a atividade exercida na empresa.

A descaracterização da natureza ocupacional da enfermidade do empregado tem que ser demonstrada claramente, ou seja, o empregador tem que provar que a incapacidade não tem relação objetiva ou subjetiva com o trabalho, seja por meio de culpa exclusiva do empregado, fato de terceiro, força maior ou mesmo doença preexistente, já que a presunção relativa do NTEP favorece o trabalhador, considerado a parte mais fraca da relação de emprego.

Com essa descaracterização o empregador pode afastar as hipóteses de futuras indenizações (morais e materiais).

De qualquer forma, a decisão final se o NTEP será ou não aplicado cabe ao médico-perito do INSS, mediante decisão fundamentada, cabendo o direito de recurso para a parte que se sentir lesada (empregado ou empregador), segundo determina o artigo 337 do Decreto nº 3.048/1999.

4. REFLEXOS DA APURAÇÃO DO NTEP NA EMPRESA

O empregador, de modo preventivo, pode verificar se o CID da doença constante no atestado médico guarda relação com o CNAE da empresa, através do enquadramento do NTEP nos termos do Anexo II, Lista C do Decreto nº 3.048/1999.

Caso o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário seja configurado, o empregador terá duas opções:

1) aceitar a concessão do benefício de natureza acidentária, indicando o afastamento do empregado com as implicações legais que tal procedimento proporciona como o recolhimento do FGTS durante todo o período do afastamento (artigo 15, § 5º, da Lei nº 8.036/1990) e a garantia da estabilidade de 12 meses do trabalhador a partir da cessação do benefício (artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 e Súmula TST nº 378), ou;

2) não concordar com a aplicação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, interpondo um requerimento de não aplicação do NETP junto ao INSS, expondo seus argumentos e exibindo documentos que atestem suas alegações, o qual será analisado novamente pela perícia médica da Previdência Social.

Deste modo, cabe a cada empregador, diante do NTEP, analisar o caso concreto e aceitar a configuração da doença/acidente de trabalho ou contestar a existência deste.

5. PROCEDIMENTOS PRÁTICOS PARA A DESCARACTERIZAÇÃO DO NTEP

Os procedimentos para descaracterização do NTEP estão previstos no artigo 337 e parágrafos do Decreto nº 3.048/1999.

Quando a empresa discordar do resultado da perícia poderá requerer ao INSS a não aplicação do nexo técnico epidemiológico.

Para tanto, deverá comprovar a inexistência do nexo entre o trabalho e o agravo, conforme artigo 337, § 7º, do Decreto nº 3.048/1999.

O requerimento deve ser interposto no prazo de 15 dias a contar da data para a entrega da SEFIP (até dia 7 do mês subsequente) ou do eSocial (até dia 15 do mês subsequente) que registre a movimentação do trabalhador, sob pena de não conhecimento da alegação em instância administrativa, conforme disposto no artigo 337, § 8º, do Decreto nº 3.048/1999.

Quando a apresentação do requerimento dentro do prazo não for possível em razão do não conhecimento tempestivo do diagnóstico do agravo, o empregador poderá apresentá-lo no prazo de 15 dias da data em que a empresa tomar ciência da decisão da perícia médica federal que reconheceu a incapacidade para o trabalho e o nexos entre o trabalho e o agravo, como estabelecido no artigo 337, § 9º, do Decreto nº 3.048/1999.

O requerimento deve conter todas as alegações necessárias e apresentar as provas que demonstrem a inexistência de nexos entre o trabalho e a enfermidade (artigo 337, § 10, do Decreto nº 3.048/1999).

Como prova a empresa pode relacionar evidências técnicas circunstanciadas e tempestivas à exposição do segurado, podendo ser produzidas no âmbito de programas de gestão de risco, a cargo da empresa, que possuam responsável técnico legalmente habilitado (artigo 337, § 11, do Decreto nº 3.048/1999).

Depois do requerimento, o trabalhador será intimado para, querendo, impugnar com a respectiva produção de provas, sempre que a instrução do pedido formulado pela empresa evidenciar a possibilidade de reconhecimento de inexistência do nexos entre o trabalho e o agravo (artigo 337, § 12, do Decreto nº 3.048/1999).

Da decisão emitida após a análise do citado requerimento cabe recuso com efeito suspensivo, por parte da empresa ou do segurado ao CRPS - Conselho de Recursos da Previdência Social (artigo 337, § 13, do Decreto nº 3.048/1999).

5.1. Contestação do NTEP pelo “Atendimento Especializado”

O ATESP (Serviço de Atendimento Especializado) foi instituído pela Portaria INSS nº 908/2021 e é regulamentado pela Portaria DIRBEN/INSS nº 982/2022.

O atendimento especializado foi criado com o intuito de possibilitar aos contribuintes o agendamento presencial nas APS (Agências da Previdência Social) para os serviços que não estão disponíveis pelo atendimento remoto ou por agendamento específico.

De acordo com o artigo 19, inciso VI, da Portaria DIRBEN/INSS nº 982/2022, o empregador pode apresentar a contestação ao NTEP pelo atendimento especializado. O agendamento, neste caso, deve ser realizado preferencialmente pelo telefone 135.

A contestação também pode ser enviada por correspondência para as agências da Previdência Social, mas neste caso serão recebidas pelas unidades sob um outro número de código (5453).

6. EMISSÃO DA CAT

Havendo a constatação do Nexo Técnico Epidemiológico, a empresa deverá emitir a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), nos termos do artigo 14 da IN INSS nº 31/2008 e artigo 416 e seguintes da Portaria DIRBEN/INSS nº 991/2022.

O prazo para envio da CAT é um dia útil após a ocorrência do acidente e, no caso de óbito, no mesmo dia. Quando não é enviada no prazo, sujeita o empregador à multa prevista no artigo 286 do Decreto nº 3.048/1999.

No entanto, quando o envio fora do prazo decorrer da aplicação do NTEP, não haverá aplicação da multa, conforme artigo 22, § 5º, da Lei nº 8.213/1991, artigo 14, parágrafo único, da IN INSS nº 31/2008 e artigo 351, § 8º, da IN INSS nº 128/2022.

7. NTEP PARA O EMPREGADO DOMÉSTICO

O acidente de trabalho ocorre também com empregados domésticos, como prevê o artigo 19 da Lei Complementar nº 150/2015.

Até a publicação da referida legislação o acidente de trabalho não era reconhecido para essa categoria de trabalhadores, ainda que a incapacidade derivasse direta e incontestavelmente do exercício das suas funções.

Sendo assim, as regras indicativas da doença profissional também são aplicadas aos trabalhadores domésticos, inclusive quanto à emissão da CAT e aplicação do NTEP (artigo 21-A da Lei nº 8.213/1991).

O NTEP só será reconhecido se o afastamento do trabalhador for superior a 15 dias consecutivos, conforme artigo 398 da Portaria DIRBEN/INSS nº 991/2022.

O empregador doméstico pode requerer a não aplicação do NTEP e da decisão caberá recurso ao Conselho de Recursos da Previdência Social.

A falta de envio da CAT pelo empregador, garante ao empregado (próprio acidentado), seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, o direito de requerer a emissão, como previsto no artigo 351, § 4º, da IN INSS nº 128/2022.

Para fins de informação da CAT, será considerado como o dia do acidente (se doença profissional ou doença do trabalho), a data do início da incapacidade para o exercício da atividade ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para esse efeito o que ocorrer primeiro, como determina o artigo 403, § 2º, da Portaria DIRBEN/INSS nº 991/2022.

8. EXEMPLOS

Para que o NTEP seja constatado o CID da incapacidade deve ser relacionado com o CNAE da atividade do empregador, conforme o Anexo II, Lista C, do Decreto nº 3.048/1999.

A referida lista contém os intervalos de CID-10 e as classes de CNAE (considerando os quatro primeiros dígitos) e através destes será feita a relação.

Exemplo de caracterização do NTEP

O empregado de uma empresa do setor de construção civil, com CNAE 4120-4/00 (família 4120) apresenta um atestado médico superior a 15 dias com o CID K42. Neste caso, conforme abaixo, ficará caracterizado o NTEP, vez que este CNAE está contido no intervalo CID-10 K40 a K46, conforme Anexo II, Lista C, do Decreto nº 3.048/1999:

| INTERVALO CID-10 | CNAE |
|------------------|--|
| K35-K38 | 0810 1011 1012 1013 1071 1411 1412 1531 1540 1610 1621 1732 1733 2451 2511 2512 2632 2833 2930 3101 3329 4621 4622 4623 4921 4922 8610 |
| K40-K46 | 0113 0210 0220 0230 0810 1011 1012 1013 1020 1031 1033 1041 1051 1061 1066 1071 1091 1122 1321 1354 1510 1610 1621 1622 1629 1722 1732 1733 1931 2211 2212 2219 2330 2341 2342 2349 2443 2449 2451 2511 2512 2521 2539 2541 2542 2543 2592 2593 2710 2815 2822 2832 2833 2861 2866 2869 2930 2943 2944 2945 3011 3101 3102 3329 3701 3702 3811 3812 3821 3822 3839 3900 4120 4211 4213 3822 3839 3900 4120 4211 4213 4532 4634 4687 4721 4722 4741 4742 4743 4744 4789 4921 4922 4930 5212 8121 8122 8129 9420 |

Exemplo de não caracterização do NTEP

O empregado de uma empresa do setor de construção civil, com CNAE 4120-4/00 (família 4120) apresenta um atestado médico superior a 15 dias com o CID F37. Neste caso, conforme abaixo, não ficará caracterizado o NTEP, vez que este CNAE não está contido no intervalo CID-10 F30 a F39, conforme Anexo II, Lista C, do Decreto nº 3.048/1999:

| INTERVALO CID-10 | CNAE |
|------------------|---|
| F10-F19 | 0710 0990 1011 1012 1013 1220 1532 1622 1732 1733 2211 2330 2342 2451 2511 2512 2531 2539 2542 2543 2593 2814 2822 2840 2861 2866 2869 2920 2930 3101 3102 3329 3600 3701 3702 3811 3812 3821 3822 3839 3900 4120 4211 4213 4221 4292 4299 4313 4319 4321 4329 4399 4520 4912 4921 5030 5212 5221 5222 5223 5229 5231 5232 5239 5250 5310 6423 7810 7820 7830 8121 8122 8129 8411 8423 8424 9420 |
| F20-F29 | 0710 0990 1011 1012 1013 1031 1071 1321 1411 1412 2330 2342 2511 2543 2592 2861 2866 2869 2942 3701 3702 3811 3812 3821 3822 3839 3900 4120 4211 4213 4222 4223 4291 4292 4299 4312 4391 4399 4921 4922 4923 4924 4929 5212 5310 6423 7732 7810 7820 7830 8011 8012 8020 8030 8121 8122 8129 8423 9420 |
| F30-F39 | 0710 0892 0990 1011 1012 1013 1031 1220 1311 1313 1314 1321 1330 1340 1351 1359 1411 1412 1413 1422 1531 1532 1540 2091 2123 2511 2710 2751 2861 2930 2945 3099 3600 4636 4711 4753 4756 4759 4762 4911 4912 4921 4922 4923 4924 4929 5111 5120 5221 5222 5223 5229 5310 5620 6110 6120 6130 6141 6142 6143 6190 6311 6422 6423 6431 6550 8121 8122 8129 8411 8413 8473 8474 8510 8741 8770 8730 8800 |
| F40-F48 | 0710 0990 1311 1321 1351 1411 1412 1421 1532 2945 3600 4711 4753 4756 4759 4762 4911 4912 4921 4922 4923 4924 4929 5111 5120 5221 5222 5223 5229 5310 6110 6120 6130 6141 6142 6143 6190 6311 6422 6423 8011 8012 8020 8030 8121 8122 8129 8411 8423 8424 8610 |

Portanto, para a caracterização ou não do NTEP, deve ser analisado o intervalo do CID-10 em conjunto com o grupo de CNAE da empresa.

9. CORONAVÍRUS – CARACTERIZAÇÃO PELO NTEP

A pandemia decorrente do Coronavírus (Covid-19) gerou vários impactos nas relações de trabalho, de um modo geral.

Dentre as inúmeras situações, gerou-se uma discussão sobre a possibilidade do empregado se contaminar pelo Covid-19 no desempenho das suas atividades e este fato ser ou não considerado como doença do trabalho.

A polêmica decorre da publicação da Medida Provisória nº 927/2020, em 22.03.2020, que dentre outras previsões, trouxe, no artigo 29 a determinação de que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados doenças ocupacionais, exceto por comprovação denexo causal.

O referido artigo, porém, perdeu sua eficácia com a suspensão definida por liminar do STF no julgamento da ADI nº 6.342 (DOU 07.05.2020).

A MP nº 927/2020, por sua vez, teve sua vigência encerrada em 19.07.2020, conforme o Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 092/2020.

Já no dia 01.09.2020 foi publicada a Portaria MS nº 2.309/2020, alterando a lista de doenças relacionadas ao trabalho (LDRT), incluindo o coronavírus SARS-CoV-2 (COVID-19) como uma doença ocupacional do trabalho. No dia seguinte, entretanto, dia 02.09.2020 foi publicada a Portaria MS nº 2.345/2020, tornando sem efeitos a Portaria publicada no dia anterior.

Com isso, atualmente, o coronavírus por si só não é considerado uma doença ocupacional do trabalho para os empregados em geral.

No entanto, havendo a comprovação do nexocausal entre o trabalho e o agravo poderá se enquadrar como doença ocupacional, devendo o empregador realizar a abertura da CAT.

Ademais, para as profissões que expõem diretamente os empregados ao risco de contaminação, a caracterização como doença ocupacional é mais fácil.

De qualquer maneira, para a devida caracterização é necessária a análise pela Perícia Médica do INSS.

A Nota Técnica SEI/ME nº 56.376/2020, publicada em 2020 pela então Secretaria Especial da Previdência e Trabalho, de cunho orientativo, tem o objetivo de esclarecer acerca da adequada interpretação jurídica quanto à análise e configuração do nexocausal entre o trabalho e a Covid-19.

Assim dispõe a referida Nota Técnica:

“13. Portanto, à luz da legislação vigente, a Covid-19 deverá ter o mesmo tratamento das demais doenças ocupacionais, ou seja, deve ser observado o disposto nos arts. 19 a 23 da Lei nº 8.213, de 1991. Assim, a COVID-19 pode ou não ser considerada doença ocupacional, a depender das características do caso concreto e da análise realizada pela perícia médica federal ou pelos médicos responsáveis pelos serviços de saúde das empresas. A configuração do nexa exigirá o preenchimento dos requisitos previstos nos artigos 20 e 21 da Lei nº 8.213, de 1991.

14. Ante o exposto, resta evidenciado que “à luz das disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei nº 8.213, de 1991); em qualquer dessas hipóteses, entretanto, será a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação do nexa causal entre o trabalho e o agravo, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional”.

Deste modo, dependendo das circunstâncias fáticas, a contaminação por Covid-19 poderá ser reconhecida como doença ocupacional.

Fundamentos Legais: Os citados no texto, conforme legislação vigente à época da publicação.

Maio/2022

ASSUNTOS TRABALHISTAS

DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DO PAGAMENTO DE SALÁRIO NOS FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS – DECRETO 10.854 2021

Sumário

1. Introdução;
2. Repouso semanal remunerado;
3. Possibilidade de trabalho no repouso;
4. Remuneração do repouso semanal;
5. Folga compensatória ou pagamento em dobro;
6. Remuneração do repouso semanal;
7. Desconto do repouso semanal;
8. Falta sem reflexo no repouso semanal remunerado.

1. INTRODUÇÃO:

A presente matéria irá abordar sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário em dias de feriados civis e religiosos da Lei 605/49 e alterado pelo Decreto 10.854/2021.

2. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:

Nos moldes do artigo 152, do Decreto 10.854/2021, todo empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Conforme o artigo 154 do Decreto 10.854/2021 e artigo 1 da Lei 605/1949, será admitido o trabalho nos dias de repouso, garantido a remuneração correspondente desde cumprido as exigências técnicas

§ 1º Para fins do disposto neste Capítulo, constituem exigências técnicas aquelas que, em razão do interesse público ou das condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde estas atuem, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou alguns de seus serviços.

§ 2º Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção dos elencos teatrais e congêneres, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, que constará de quadro sujeito à fiscalização.

§ 3º Nos serviços em que for permitido o trabalho nos dias de repouso, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dobro, exceto se a empresa determinar outro dia de folga.

§ 4º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência concederá, em caráter permanente, permissão para o trabalho nos dias de repouso às atividades que se enquadrarem nas exigências técnicas de que trata o **caput**.

3. POSSIBILIDADE DE TRABALHO NO REPOUSO:

Nos moldes do artigo 155 do Decreto 10.854/2021, será admitido, excepcionalmente, o trabalho em dia de repouso quando ocorrer motivo de força maior; ou para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a empresa obtiver autorização prévia da autoridade competente em matéria de trabalho, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá a sessenta dias.

Ademais, nos dias de repouso em que for permitido o trabalho, é vedada às empresas a execução de serviços que não se enquadrem nos motivos determinantes da permissão.

4. REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL:

Nos moldes do artigo 157 do Decreto 10.854/2021, a remuneração do repouso semanal corresponderá os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas.

Os que trabalham por hora, à sua jornada de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas, os que trabalham por tarefa ou peça, ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador e os empregados em domicílio, ao quociente da divisão por seis do valor total da sua produção na semana.

5. FOLGA COMPENSATORIA OU PAGAMENTO EM DOBRO:

Nos moldes da Súmula 146 do TST, traz que se houver trabalho em domingos e feriados deverá ser dado uma folga compensatória na mesma semanal ou caberá ao empregado o recebimento do dia em dobro.

Súmula 146 - Súmulas do TST o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

6. DESCONTO DO REPOUSO SEMANAL:

Nos moldes do artigo 158, do Decreto 10.854/2021, o trabalhador que, sem motivo justificado ou em razão de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana e cumprido integralmente o seu horário de trabalho perderá a remuneração do dia de repouso.

7. FERIADO NO DIA DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:

Nos moldes do artigo 158 § 3, do Decreto 10.854/2021 não serão acumuladas a remuneração do repouso semanal e a do feriado civil ou religioso que recaírem no mesmo dia.

Ademais, se no dia do repouso semanal remunerado recair no mesmo dia de feriado o empregado não terá dinheiro ao recebimento em dobro.

8. FALTA SEM REFLEXO NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:

Nos moldes do artigo 158, do Decreto 10.854/2021, as faltas justificadas não terão reflexos no repouso semanal remunerado, conforme a seguir elencadas:

I - os motivos previstos no [art. 473](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#);

II - a ausência justificada do empregado, a critério da administração do estabelecimento, por meio da apresentação de documento por ela fornecido;

III - a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido expediente de trabalho;

IV - a falta ao serviço, com fundamento na legislação sobre acidente do trabalho; e

V - a ausência do empregado durante os primeiros quinze dias consecutivos ao de afastamento da atividade por motivo de doença, observado o disposto no [art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#).

Parágrafo único. A ausência do empregado por motivo de doença deverá ser comprovada por meio da apresentação de atestado médico, nos termos do disposto na [Lei nº 605, de 1949](#).

EPI - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL **Certificado De Aprovação Do Equipamento** **Decreto Nº 10.854/2021**

Sumário

1. Introdução;
2. Norma Regulamentadora 06 (NR 06);
3. Equipamento De Proteção Individual (Epi) – Conceito;
- 3.1 - Orientação Do Uso Do Epi – Competência Do SESMT E CIPA;
4. Certificado De Aprovação Do Equipamento De Proteção Individual;
- 4.1 – Procedimentos Do Ministro De Estado Do Trabalho E Previdência;
- 4.2 – Emissão Do Certificado ;
- 4.3 – Informações, Documentações E Relatórios;
- 4.4 – Informações Falsas – Penalidades;
5. Fiscalização Do Equipamento De Proteção Individual;
- 5.1 - Conclusão Do Processo Da Fiscalização;
- 5.2 - Permitido Que Os EPIs Fabricados No Brasil Ou No Exterior A Partir De 12 De Novembro De 2019.

1. INTRODUÇÃO

Nessa matéria será tratada sobre o certificado de aprovação do EPI - Equipamento de Proteção Individual, somente sobre o tratamento que dispõe o Decreto nº 10.854/2021.

O Decreto citado acima, regulamentou disposições relativas à legislação trabalhista e instituiu o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista.

Informações completas sobre EPI poderá ser verificado no Boletim INFORMARE nº 25/2020, em assuntos trabalhistas, “Epi - Equipamentos De Proteção Individual, Emissão, Renovação Ou Alteração De Certificado De Aprovação – Ca Portaria Nº 11.347, De 6 De Maio De 2020”, como também sobre a fiscalização que trata a Portaria nº 11.347/2020.

2. NORMA REGULAMENTADORA 06 (NR 06)

A norma regulamentadora 06 foi originalmente editada pela [Portaria MTb nº 3.214](#), de 08 de junho de 1978, de forma a regulamentar os artigos [166](#) e [167](#) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme redação dada pela [Lei n.º 6.514](#), de 22 de dezembro de 1977, que alterou o Capítulo V (da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da CLT.

A Norma Regulamentadora nº 6 (NR-06), conforme classificação estabelecida na [Portaria SIT nº 787](#), de 29 de novembro de 2018, é norma especial, posto que regulamenta a execução do trabalho com uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), sem estar condicionada a setores ou atividades econômicas específicas.

Observação: As informações acima foram extraídas do site do Governo (<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-6-nr-6>).

3. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) – CONCEITO

Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho (Subitem “6.1” da NR 06).

Entende-se como Equipamento Conjugado de Proteção Individual, todo aquele composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho (Subitem “6.1.1” da NR 06).

Observação: Matéria completa sobre o EPI - Equipamento de Proteção Individual, poderá verificar no Boletim INFORMARE nº 25/2020 “Epi - Equipamentos De Proteção Individual, Emissão, Renovação Ou Alteração De Certificado De Aprovação – Ca Portaria Nº 11.347, De 6 De Maio De 2020”, em assuntos trabalhistas.

3.1 - Orientação Do Uso Do EPI – Competência Do SESMT E CIPA

Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, ouvida a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade, conforme o subitem 6.5, da NR 6 (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010).

Nas empresas desobrigadas a constituir SESMT, cabe ao empregador selecionar o EPI adequado ao risco, mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, ouvida a CIPA ou, na falta desta, o designado e trabalhadores usuários, subitem 6.5.1, da NR 6 (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010).

4. CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

O equipamento de proteção individual somente poderá ser comercializado com a obtenção do certificado de aprovação, nos termos do disposto no art. 167 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#) (*Verificar abaixo), emitido pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência (Artigo 30 do Decreto nº 10.854/2021).

**Art. 167. CLT - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho. ([Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977](#)).

4.1 – Procedimentos Do Ministro De Estado Do Trabalho E Previdência

Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre os procedimentos e os requisitos técnicos para emissão, renovação ou alteração do certificado de aprovação de que trata o item “4” dessa matéria (§ 1º, artigo 30 do Decreto nº 10.854/2021).

4.2 – Emissão Do Certificado

O certificado de aprovação de equipamento de proteção individual será emitido por meio de sistema eletrônico simplificado (§ 2º, artigo 30 do Decreto nº 10.854/2021).

4.3 – Informações, Documentações E Relatórios

As informações prestadas e as documentações e os relatórios apresentados serão de responsabilidade do requerente e serão considerados para fins de emissão do certificado (§ 3º, artigo 30 do Decreto nº 10.854/2021).

4.4 – Informações Falsas - Penalidades

Os autores de declarações ou informações falsas ou que apresentarem documentos falsificados ficam sujeitos às penas previstas nos [art. 297 a art. 299 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940](#) - Código Penal (§ 4º, artigo 30 do Decreto nº 10.854/2021).

Os artigos citados no parágrafo anterior, trata sobre:

- Falsificação de documento público;
- Falsificação de documento particular;
- Falsificação de cartão;
- Falsidade ideológica, e
- Falso reconhecimento de firma ou letra.

Observação: O Decreto-Lei nº 2.848/1990, encontra-se no site do Planalto

(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

5. FISCALIZAÇÃO DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

A Portaria nº 11.347, de 6 de maio de 2020 estabelece os procedimentos e os requisitos técnicos para avaliação de equipamentos de proteção individual - EPI e emissão, renovação ou alteração de certificado de aprovação - CA e dá outras providências. (processo nº 19966.100406/2020-63).

As atividades de fiscalização quanto ao cumprimento das disposições relativas à avaliação e à comercialização dos EPIs desta Portaria serão desenvolvidas pela SIT, por meio dos auditores fiscais do trabalho (Artigo 20 da Portaria nº 11.347/2020).

As amostras apreendidas pela auditoria fiscal serão encaminhadas pela SIT ao laboratório de ensaio responsável pela avaliação do EPI para que promova nova avaliação, objetivando à verificação da manutenção das condições originárias do equipamento (Artigo 23 da Portaria nº 11.347/2020).

Os custos decorrentes da avaliação do EPI prevista no caput (Verificar o parágrafo acima) são de responsabilidade do fabricante ou importador do EPI (Artigo 23 da Portaria nº 11.347/2020).

Em caso de denúncia quanto às marcações obrigatórias do EPI previstas nesta Portaria, a avaliação da adequação será realizada pela SIT (Artigo 24 da Portaria nº 11.347/2020).

O fabricante ou importador que tiver o EPI submetido a procedimento de fiscalização deve prestar à SIT, quando solicitado ou notificado administrativamente, todas as informações sobre o processo de avaliação e sobre o processo interno de controle da qualidade da produção, no prazo máximo de dez dias úteis (Artigo 25 da Portaria nº 11.347/2020).

Observação: Matéria completa sobre o EPI - Equipamento de Proteção Individual, poderá verificar no Boletim INFORMARE nº 25/2020 “Epi - Equipamentos De Proteção Individual, Emissão, Renovação Ou Alteração De Certificado De Aprovação – Ca Portaria Nº 11.347, De 6 De Maio De 2020”, em assuntos trabalhistas, como também sobre a fiscalização que trata a Portaria nº 11.347/2020.

5.1 - Conclusão Do Processo Da Fiscalização

A conclusão do processo da fiscalização poderá resultar em suspensão ou cancelamento do CA do EPI analisado e na lavratura de auto de infração, em virtude de eventuais irregularidades constatadas (Artigo 26 da Portaria nº 11.347/2020).

adequações necessárias (Artigo 28 da Portaria nº 11.347/2020).

O fabricante ou importador deverá informar a suspensão de comercialização do EPI a todos os distribuidores (§ 1º, do artigo 28 da Portaria nº 11.347/2020).

No período de suspensão do CA, os distribuidores não poderão comercializar o referido EPI (§ 2º, do artigo 28 da Portaria nº 11.347/2020).

Observação: Matéria completa sobre o EPI - Equipamento de Proteção Individual, poderá verificar no Boletim INFORMARE nº 25/2020 “Epi - Equipamentos De Proteção Individual, Emissão, Renovação Ou Alteração De Certificado De Aprovação – Ca Portaria Nº 11.347, De 6 De Maio De 2020”, em assuntos trabalhistas, como também sobre a fiscalização que trata a Portaria nº 11.347/2020.

5.2 - Permitido Que Os EPIs Fabricados No Brasil Ou No Exterior A Partir De 12 De Novembro De 2019

É permitido que os EPIs fabricados no Brasil ou no exterior a partir de 12 de novembro de 2019 até 180 (cento e oitenta) dias após a publicação desta Portaria, sejam postos à venda ou utilizados com a indicação de certificado de conformidade emitido no âmbito do Sinmetro, de laudos de ensaio emitidos por laboratórios acreditados pelo Inmetro ou do TR, emitido pelo Exército Brasileiro, ficando dispensados do cumprimento da obrigação de marcação do número do CA, prevista no art. 18 desta Portaria (Artigo 36 da Portaria nº 11.347/2020).

A exigência referida no §1º do art. 6º será dispensada em caso de fabricação ou importação e deverá constar expressamente no contrato social da pessoa jurídica, dentre os seus objetos sociais, a fabricação e/ou a importação de EPI.

Observação: Matéria completa sobre o EPI - Equipamento de Proteção Individual, poderá verificar no Boletim INFORMARE nº 25/2020 “Epi - Equipamentos De Proteção Individual, Emissão, Renovação Ou Alteração De Certificado De Aprovação – Ca Portaria Nº 11.347, De 6 De Maio De 2020”, em assuntos trabalhistas, como também sobre a fiscalização que trata a Portaria nº 11.347/2020.

Fundamento legal: Citados no texto.