

## **NR-36 traz regras específicas para o setor frigorífico**

*Por Julia Michele Pereira, Paula Juruena Eidt e Priscila Kirchhoff*

Em 19 de abril de 2013 foi publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego a Norma Regulamentadora 36 (NR-36) que trata da segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados.

O objetivo da NR-36 é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano. Nesse sentido, a regulamentação publicada pelo MTE é bastante abrangente, tratando de diversos aspectos de saúde e segurança do trabalho, entre os quais: estrutura organizacional com foco em ergonomia, jornada de trabalho, pausas psicofisiológicas durante a jornada de trabalho, mobiliário, máquinas e equipamentos, treinamento, vestimentas, ferramentas, etc.

A regulamentação das condições de trabalho no setor frigorífico resulta da preocupação dos representantes da categoria e das autoridades com as estatísticas de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais registradas pelo Ministério da Previdência Social nesse tipo de atividade. De acordo com o governo federal, somente no ano de 2011, foram registrados 19.453 acidentes e 32 óbitos em frigoríficos.

A NR-36 entra em vigor seis meses após a sua publicação, exceto quanto aos itens que demandem intervenções estruturais de mobiliário e equipamentos, alterações nas instalações físicas da empresa ou estejam relacionados a concessão de assentos e pausas aos empregados, casos nos quais os prazos variam, podendo chegar a 24 meses.

Considerando que a partir de outubro de 2013 a maior parte das disposições constantes da NR-36 entrarão em vigor e, portanto, já deverão estar sendo cumpridas, é importante que, desde logo, as empresas estejam empenhadas na implementação das exigências trazidas pelo novo regramento. Contudo, alguns aspectos merecem atenção especial para que não tragam riscos trabalhistas para as empresas, como é o caso da equiparação salarial.

Em diversos itens da norma regulamentadora há previsão de alternância entre postos de trabalho que demandem diferentes exigências físico-motoras, assim como determinação de que todos os trabalhadores estejam treinados para as diferentes atividades que irão executar. Em que pese essas medidas visem evitar os movimentos repetitivos que podem resultar em doenças ocupacionais - comuns no setor -, ao mesmo tempo podem acarretar problemas relacionados a equiparação salarial.

Vale lembrar que, de acordo com o artigo 461 da CLT, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Em razão disso, é importante que os empregadores estejam atentos à organização do rodízio das atividades, uma vez que empregados inseridos no mesmo grupo de rodízio deverão estar na mesma faixa salarial, salvo se tiverem diferenças de, no mínimo, dois anos de serviço na função.

**No que diz respeito à fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, destaca-se que o descumprimento das normas regulamentadoras pode ensejar a aplicação de multa administrativa por meio da lavratura de auto de infração. Para cada item descumprido pode ser emitido um auto de infração em cada oportunidade de fiscalização.**

**A exemplo do que se observa nas fiscalizações relacionadas com a NR-17 (Ergonomia) e NR-12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos), quando os Auditores Fiscais do Trabalho identificam expressivo descumprimento da norma, o Ministério Público do Trabalho costuma ser acionado para uma atuação conjunta.**

**Nesses casos, a partir do relatório da fiscalização informando o descumprimento das disposições de saúde e segurança, o MPT instaura procedimento investigatório que tem sempre por objetivo o compromisso da empresa de se adequar às exigências legais, o que pode se dar por meio da assinatura de termo de ajustamento de conduta com previsão de multas em caso de descumprimento dos prazos estabelecidos. Nas hipóteses em que frustrada a negociação direta com o MPT, a empresa poderá ter que enfrentar a exigência de adequação por meio de Ação Civil Pública.**

**Atualmente a Justiça do Trabalho, o MTE, o MPT e outras entidades públicas e privadas estão engajadas na melhoria das condições de saúde e segurança dos trabalhadores visando à diminuição dos índices de acidente e doenças ocupacionais. Considerando que a NR-36 busca a redução dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais no setor frigorífico, cujos índices são considerados altos pelas autoridades trabalhistas e previdenciárias, a expectativa é que, a partir do início da vigência da NR-36, sejam organizados grupos específicos de fiscalização no setor, que devem atuar em conjunto com o Ministério Público do Trabalho.**

Diante dessas circunstâncias, levando em conta a complexidade da Norma Regulamentadora 36, sua ampla abrangência, bem como os custos relacionados à sua implementação, em que pese o início da vigência esteja previsto apenas para outubro, é de extrema importância que as empresas, desde logo, estudem e se organizem para dar cumprimento às suas disposições.

Desse modo, quando iniciadas as fiscalizações, as empresas já estarão adequadas às novas diretrizes estabelecidas pelo MTE, ou pelo menos, poderão apresentar cronograma de adequações que demonstrem comprometimento nesse sentido, o que pode evitar procedimentos mais complexos junto ao Ministério Público do Trabalho.

*Julia Michele Pereira é advogada do Trench, Rossi e Watanabe.*

*Paula Juruena Eidt é advogada do Trench, Rossi e Watanabe.*

*Priscila Kirchhoff é advogada do Trench, Rossi e Watanabe.*