



## BAHIA

# FEIRA DE SANTANA/BA: MAIS UM MUNICÍPIO COM LEI ANTICALOTE PARA PROTEGER DIREITOS DE TRABALHADORES



Em 12 de dezembro de 2023 a Vereadora Eremita Mota (PP), Presidente da Câmara de Municipal de Feira de Santana, a segunda cidade mais populosa da Bahia, sancionou a Lei 4.177 de 2023, aprovada pela Casa Legislativa, acatando a proposição do Vereador Professor Ivamberg Lima (PT).

A sanção institui a “Lei Anticalote sobre a contratação de serviços terceirizados no âmbito dos Poderes Públicos do Município de Feira de Santana, dispondo sobre provisões de encargos trabalhistas a serem pagos às empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua”.

Com este instrumento legal a Prefeitura de Feira de Santana é obrigada a reter mensalmente da fatura devida a empresa contratada para prestação de serviços terceirizados ao município e depositar numa conta vinculada ao contrato e bloqueada para movimento verbas devidas ao empregado: férias, 13º salário, terço de férias e multa rescisórias.

Isto atende ao apelo diário de Vigilantes, Trabalhadoras e Trabalhadores da Limpeza, Asseio, Conservação, Merendeiras, Porteiros, Recepcionistas e uma infinidade de terceirizados empregados de empresas contratados pela Prefeitura, vítimas diárias de empresas que “quebram” e aplicam calote.

A lei também possibilita que a Prefeitura enfrente os atrasos de salário, outro desafio de todos os meses, realizando o pagamento direto ao trabalhador, no caso de inadimplemento.

Leis com este mesmo objetivo já funcionada em 6 estados, no Distrito Federal e em todo o Governo Federal desde o segundo mandato do Presidente Lula, além de diversas prefeituras pelo país afora, cuja luta pela sua aprovação e efetivação tem sido capitaneada principalmente por Vigilantes através dos seus Sindicatos de luta.

A lei de Feira está valendo e os Sindicatos comprometidos com esta conquista buscarão a sua efetividade, cobrando do Prefeito o decreto regulamentador, conforme determina a norma.

É mais uma vitória de trabalhadores que lutam e fortalecem os seus Sindicatos. Calote para quem trabalha para a Prefeitura de Feira de Santana, NUNCA MAIS!

FONTE: CNTV

# INFORME ATIVIDADE SINDICAL



Nesta terça-feira (10), o Sindvigilantes Bahia e o Sindmetropolitano realizaram uma manifestação em frente à sede da FESFSUS cobrando o pagamento dos salários atrasados dos trabalhadores da EXSEG, que atuam no Hospital Maternidade de Camaçari, em Ilhéus e nas Policlínicas de Escada e Cabula.

Segundo os sindicatos, a situação é recorrente. Além dos atrasos salariais, há denúncias de não fornecimento de fardamentos e irregularidades no pagamento do tíquete alimentação.

A categoria deixa claro: não irá desmobilizar enquanto a administração da empresa não regularizar a situação.

Empresa picareta que não paga trabalhador não pode continuar tendo contrato com o Estado! Até quando o governo vai fechar os olhos para esse tipo de conveniência com empresas de segurança privada que desrespeitam direitos básicos dos trabalhadores?

A luta continua até que todos os direitos sejam respeitados!

**FONTE: Sindvigilantes Bahia**

# Câmara aprova revogação de trechos desatualizados da CLT e permite cancelamento on-line de contribuição sindical

## Proposta vai ao Senado



Osseio Silva, relator da proposta

A Câmara dos Deputados aprovou projeto que revoga trechos desatualizados da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e prevê mecanismos digitais de pedido de cancelamento de contribuição sindical. A proposta será enviada ao Senado.

De autoria do deputado Fausto Santos Jr. (União-AM), o Projeto de Lei 1663/23 foi aprovado nesta terça-feira (10) com um substitutivo do relator, deputado Osseio Silva (Republicanos-PE). De acordo com o texto, será revogado, por exemplo, artigo sobre os direitos de um trabalhador a invenções suas feitas enquanto está empregado, tema regulado atualmente pelo Código de Propriedade Industrial.

No entanto, o ponto que provocou mais polêmica em Plenário foi a aprovação de uma emenda do deputado Rodrigo Valadares (União-SE), por 318 votos a 116, que prevê os mecanismos digitais de pedido de cancelamento de contribuição sindical.

O texto da emenda permite o comunicado por e-mail ou por aplicativos de empresas privadas autorizadas para serviço de autenticação digital. “Chega de filas quilométricas, e sim à renúncia on-line. É dignidade para o trabalhador brasileiro”, disse Valadares.

A emenda prevê o uso de aplicativos oficiais, como o Gov.br, que mantém conexão apenas com serviços públicos; e também determina aos sindicatos que disponibilizem aos trabalhadores o cancelamento digital do imposto sindical em suas plataformas, com prazo máximo de dez dias úteis para confirmar o pedido a partir do recebimento, sob pena de cancelamento automático.

### **Sindicatos**

O relator, deputado Ossesio Silva, havia pedido a rejeição da emenda e de outras mudanças relacionadas aos sindicatos. Segundo ele, as alterações interferem na autonomia das entidades sindicais, desconsiderando os fundamentos que norteiam a liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro. “Geram insegurança jurídica e debilitam o equilíbrio nas relações sindicais, sem apresentar qualquer ganho efetivo para a tutela dos direitos dos trabalhadores ou para a eficiência das relações de trabalho”, declarou.

O deputado Helder Salomão (PT-ES) também criticou o cancelamento da contribuição sindical por meio eletrônico. “Isso é muito perigoso porque vamos ter o enfraquecimento de todas as organizações sindicais”, disse.

Helder Salomão informou que o governo criou um grupo de trabalho tripartite que vem debatendo esse assunto para construir um novo marco legal para infraestrutura, organização e funcionamento sindical. “Aprovar qualquer emenda dessa forma atravessada sem prévia consulta com as partes afetadas é mais um grande golpe contra os sindicatos do País”, afirmou.

Já o deputado Mauricio Marcon (Pode-RS), vice-líder da Minoria, defendeu a mudança. Segundo ele, ninguém pode ser obrigado a ter desconto na folha salarial

sem que autorize. “Em 2025, ter de ir a um sindicato em horário de trabalho preencher uma folha e ser humilhado para dizer que não quer que o dinheiro seja descontado, esse tempo precisa terminar”, declarou.

Para o líder da oposição, deputado Zucco (PL-RS), é inadmissível que se dificulte a vida do trabalhador por meio dos sindicatos. “Por que tem de ir para a fila de um sindicato e não pode fazer isso de forma eletrônica?”, questionou.

### **Pontos revogados**

Outros pontos da CLT que serão revogados pelo projeto são relativos à organização sindical, como a criação de sindicatos em distritos e a definição da base territorial da entidade por parte do ministro do Trabalho.

Nesse assunto, é excluída da CLT a necessidade de regulamentação ministerial de requisitos (como duração do mandato da diretoria e reunião de, pelo menos, 1/3 da categoria para o registro sindical, itens atualmente previstos em outra lei).

Também acaba a necessidade de o ministro do Trabalho autorizar a criação de sindicato nacional.

### **Justiça trabalhista**

Na organização da Justiça trabalhista, o projeto transfere e atualiza atribuições das extintas juntas de conciliação e julgamento, remetendo-as às varas trabalhistas.

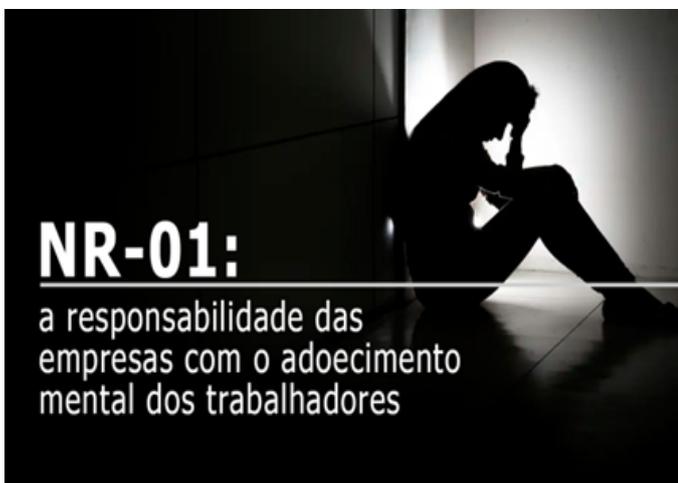
Reportagem – Eduardo Piovesan e Tiago Miranda

Edição – Pierre Triboli

Fonte: Agência Câmara de Notícias

# NR1: Prevenção de adoecimento mental passará a ser de responsabilidade de empresas

**Norma teve seu texto atualizado com a inclusão de riscos psicossociais como responsabilidade de empregadores. No entanto, o prazo para as empresas se adequarem vai até 2026, o que preocupa o movimento sindical**



**NR-01:**

a responsabilidade das empresas com o adoecimento mental dos trabalhadores

Nesta segunda-feira (26) entra em vigor a nova versão da Norma Regulamentadora (NR-1), que trata do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) aos trabalhadores e trabalhadoras nas empresas. A norma traz em seu texto a inclusão de diretrizes sobre riscos psicossociais como fatores que demandam gestão e prevenção por parte das empresas. No entanto, a vigência da norma será a partir de 26 de maio de 2026. até lá, as empresas terão um período educativo para se adaptarem às novas regras, sem que isso acarrete em multas.

A atualização, que foi instituída pela Portaria 1.419 de 27 de agosto do ano passado, é fruto da intensa luta que a CUT vem travando durante anos para que haja uma legislação que reconheça oficialmente

o sofrimento psíquico relacionado às condições laborais como um problema de saúde ocupacional.

Ainda que a regulamentação tenha sido feita como um anexo da NR1 e não como uma norma específica, a atualização é considerada uma vitória para os trabalhadores. Segundo Loricardo de Oliveira, presidente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM-CUT) e membro da bancada dos trabalhadores na Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), que acompanhou o processo de elaboração da atualização da norma desde o início, o resultado representa um passo importante.

“É uma conquista histórica, principalmente da CUT. Nossa proposta inicial era criar uma nova norma partindo da NR17. Fomos vencidos nesse ponto, mas conseguimos garantir um manual que agora entra em vigor como anexo da NR1”, explica.

**Foi a CUT, junto com outras centrais da bancada dos trabalhadores, que forçou esse debate. Não foi dado. Foi conquista. Agora precisamos garantir que não seja esvaziado com adiamentos ou interpretações empresariais-** Loricardo de Oliveira

Atuação sindical foi decisiva para inclusão da saúde mental na nova NR-01

Para Josivânia Ribeiro Souza, secretária nacional de Saúde do Trabalhador da CUT, a entrada em vigor da nova NR-01 representa um avanço importante na promoção e proteção da saúde e segurança no trabalho, em especial no que se refere à saúde mental.

“Neste primeiro ano, a norma terá caráter educacional, oferecendo uma oportunidade fundamental para que as empresas se organizem e criem as condições necessárias para enfrentar os desafios relacionados aos riscos psicossociais”, ela avalia.

**Lutamos intensamente para garantir que os riscos psicossociais fossem reconhecidos nas normas de saúde e segurança do trabalho. Após um longo e desafiador processo de negociação no âmbito do diálogo tripartite, conquistamos a inclusão do tema, o que representa uma vitória coletiva e histórica-** Josivânia Ribeiro de Souza

A dirigente afirma ainda que, para a efetiva implementação da NR 01, os desafios serão ‘inúmeros’, e o compromisso agora é com a preparação da base.

“Precisamos realizar um amplo processo de formação política e técnica, para que trabalhadores possam incidir efetivamente sobre a aplicação da norma em seus locais de trabalho. Nossa atuação sindical foi fundamental para que os riscos psicossociais fossem reconhecidos na NR 01. Agora, o desafio é garantir que essa conquista se traduza em práticas reais de proteção à saúde mental nos ambientes de trabalho”, diz Josivânia.

### **Trajetória**

A proposta de um texto específico sobre adoecimento psíquico enfrentou resistências. Para o movimento sindical, o ideal era que a nova diretriz tivesse efeito imediato, como aprovado anteriormente. Contudo, a pressão das representação

empresarial — que alegou que as empresas não estão preparadas para cumprir os dispositivos — resultou no prazo de um ano.

A psicóloga Fernanda Magano, presidenta do Conselho Nacional de Saúde (CNS), e que participou do Grupo de Estudo Tripartite (GET) sobre riscos psicossociais também representando a CUT, ressalta que “havia a perspectiva de que as regras entrassem em validade total agora, em maio deste ano, no dia 26, mas infelizmente, por enquanto a norma terá caráter apenas ‘educativo’ caso as empresas não cumpram as referências e os patamares da nova NR1. As questões punitivas só entrarão em vigor em 2026”.

Apesar de crítico à postergação, Loricardo de Oliveira vê nesse prazo uma oportunidade também para a preparar os representantes dos trabalhadores.

“Vamos usar esse tempo para preparar a nossa base, principalmente os trabalhadores das CIPAs e outras representações nos locais de trabalho, para que conheçam a norma, se apropriem dela e não deixem esse protagonismo na mão apenas dos técnicos ou das empresas. Não podemos repetir o erro de outras normas que acabaram sendo prorrogadas sucessivamente.”

A preocupação do dirigente é baseada em outros exemplos como NR-12, que tratava da segurança em máquinas e equipamentos, e da norma que previa a redução do peso dos sacos de cimento, ambos postergados a pedido do setor empresarial mesmo após longos períodos de adequação.

“Não me surpreenderia se, lá na frente, pedirem mais prazo novamente. Por isso, temos que estar atentos”, alertou Loricardo exemplificando com o caso dos sacos de cimento cujo prazo de adequação de 50 para 25 quilos era de 10 anos, termina em 2028, mas o setor empresarial já aponta para uma tentativa de prorrogação.

## Até lá

Até que a NR-1 tenha sua totalidade colocada em prática, com empresas cumprindo efetivamente as regras e com punição às que desrespeitaram as normas, empregadores terão a ‘cancha’ de lidar com as mudanças de uma forma considerada por Fernanda Magano ‘muito ruim’.

“É muito provável que haja a contratação de convênios e empresas de serviços de saúde ocupacional, com foco em ações para evitar as punições da NR-01. São ações sob a lógica do capitalismo e não, de fato se importando para a prevenção de risco à vida, com a condição do ser humano”, diz ela.

Empresas já oferecem “pacotes prontos” de adequação à NR 1, muitas vezes baseados em questionários superficiais e ações paliativas, entre elas, inclusive, ‘ginástica laboral’, considerando que atividades dessa natureza fazem com que trabalhadores e trabalhadoras “não se estressem”, ou sejam não são medidas que enfrentam as causas reais do adoecimento.

***Eles não acabam com o assediador, mas tentam acostumar o trabalhador a conviver com o assédio. É como dar uma pílula de farinha: não resolve, só mascara o problema*** - Fernanda Magano

### **NR-01 O Que Muda na Prática?**

A partir de 26 de maio de 2025, as empresas deverão:

- Identificar e gerenciar riscos psicossociais, como assédio moral, sobrecarga de trabalho e más condições organizacionais.
- Capacitar trabalhadores e gestores em saúde mental.
- Integrar medidas de prevenção a outras normas regulamentadoras.

Saúde mental: o problema invisível do trabalho

O trecho adicionado à NR1 trata dos riscos psicossociais e do adoecimento mental como resultado direto das condições de

trabalho — como excesso de pressão, assédio, metas abusivas e sobrecarga. Loricardo destaca que este é, atualmente, o principal problema de saúde enfrentado pelos trabalhadores.

“É uma doença invisível, mas que tem se tornado visível até para os empresários. Eles sabem o impacto que as pressões e metas têm sobre a saúde mental. Sabem, mas não querem reconhecer, porque isso significaria rever práticas de gestão”, afirma.

A crítica se estende também ao modelo de produção que estimula a competitividade extrema e à cultura de normalização do assédio como ferramenta de gestão.

A CUT, que propôs inicialmente uma nova norma, defende que a regulamentação deveria contemplar inclusive a redução da jornada de trabalho como estratégia de prevenção.

“O tempo de exposição à pressão, à rotina de trabalho, o deslocamento no trânsito, tudo contribui para o esgotamento. Seja na fábrica, no comércio ou na escola, quanto mais horas de trabalho, maior o risco de adoecimento mental”, reforça.

Em 2024, foram realizados 3,5 milhões pedidos de licença no INSS motivados por várias doenças. Desse total, 472 mil solicitações foram atendidas por questões de saúde mental. No ano anterior, foram 283 mil benefícios concedidos por esse motivo. Ou seja, um aumento de 68% e um marco na série histórica dos últimos 10 anos.

### **Mais dados**

- 56 milhões de brasileiros (26,3% da população) sofrem com algum transtorno mental, segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS/OMS, 2023).
- Depressão e ansiedade lideram os diagnósticos:
  - o 20 milhões (9,3% da população) têm ansiedade (maior taxa do mundo, segundo OMS).
  - o 12 milhões (5,8%) sofrem de depressão.
- Suicídios: Mais de 14 mil casos por ano (cerca de 38 por dia), segundo o Ministério da Saúde (2023).

## Principais Causas:

- Desigualdade social e pobreza
- Falta de acesso à saúde mental
- Estigma e falta de políticas públicas

Transtornos mentais são a 3ª maior causa de afastamentos no Brasil. Mais de 200 mil trabalhadores afastados entre 2017 e 2022.

Síndrome de Burnout (esgotamento profissional): Reconhecida pela OMS como doença ocupacional em 2022, teve um aumento de 114% nos afastamentos de 2017 a 2022

## Assédio Moral e Violência Psicológica

- 52% dos trabalhadores já sofreram assédio moral (Instituto Locomotiva, 2022).
- Mulheres e negros são os mais afetados: 32% das mulheres relatam assédio, contra 20% dos homens, de acordo com dados do Dieese; negros e negras têm duas vezes mais chances de sofrer humilhações no trabalho.

## CUT e as Normas Regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras no Brasil foram criadas pela Lei nº 6.514 de 1977, que modificou a CLT e introduziu a regulamentação da segurança e da saúde do trabalho.

Atualmente, são 38 NRs em vigor, abrangendo desde aspectos gerais da segurança e saúde do trabalho até normas específicas para determinados setores e atividades.

Elas visam padronizar procedimentos e medidas de segurança e saúde do trabalho, garantindo que empresas e trabalhadores sigam as mesmas práticas em relação à prevenção de riscos e acidentes.

A CUT faz parte da Comissão Tripartite Paritária Permanente do Ministério do Trabalho, que discute as normas regulamentadoras e instância onde foi criado o Grupo de Estudo Tripartite (GET) sobre Riscos Psicossociais relacionados

ao trabalho, com o objetivo de produzir subsídios para a gestão desses riscos e, então, apresentar recomendações à CTPP.

O resultado do trabalho foi o Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, documento dirigido aos empregadores; aos trabalhadores; à representação dos empregadores e dos trabalhadores; aos profissionais atuantes em Segurança e Saúde no Trabalho, com o objetivo de informar sobre a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho na NR1, além de oferecer diretrizes de como proceder e esclarecer as possíveis dúvidas do processo de implementação.

O guia traz detalhadas as mudanças na NR-1, bem como os procedimentos de como gerir fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, envolvendo todas as partes interessadas e a implementação da avaliação dos riscos e do controle de medidas de prevenção.

## Ações

Com o objetivo de fortalecer a atuação sindical frente à implementação da NR 01, com foco no reconhecimento, enfrentamento e controle dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, a partir de junho de 2025 até maio de 2026, a CUT realizará ações formativas e de comunicação que envolverão a produção de materiais como panfletos, vídeos e cursos abordando temas como Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, Vigilância em Saúde do Trabalhador, Riscos Psicossociais, Saúde Mental, atuação dos nos locais de trabalho, papel dos sindicatos, entre outros.

**FONTE: CUT - Escrito por: André Accarini  
| Editado por: Walber Pinto**

### Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Geraldo da Silva Cruz

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Anibal Bispo

www.cntv.org.br  
cntv@terra.com.br  
(61) 3224-1658

SDS - Edifício Venâncio Junior,  
Térreo, lojas 09-11  
73300-000 Brasília-DF