



FOLHA DE METAL

JORNAL DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO

Sede Central: Rua Dr. Quirino, 560 - Fone (19) 3775.5555

www.metalcampinas.org.br

Boletim Específico Honda

INTERSINDICAL
INSTRUMENTO DE LUTA E ORGANIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA

MARÇO - 2016

TAC da Honda é ilegal, conclui Ministério Público do Trabalho

Por ser ineficaz na preservação da saúde e prejudicar o conjunto dos trabalhadores, além de ferir os direitos fundamentais dos doentes, TAC foi invalidado. Agora, vamos ficar de olho na Honda para que a lei que nos protege se cumpra de fato

Foi uma luta difícil, demorada, e certamente muito dolorosa para a maioria dos companheiros e companheiras acidentados ou doentes pelo trabalho na Honda, mas essa batalha foi ganha!

O Sindicato questionou o Ministério Público do Trabalho e o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) que a Honda tinha conseguido em 2005 junto ao Ministério Público, no qual em caso de dúvida sobre o estado de saúde de um trabalhador a CAT só seria aberta se esse trabalhador obtivesse um laudo final após consultar três médicos, finalmente, foi anulado.

**Sem choro nem vela:
CAT deverá ser aberta em caso de suspeita de doença**

Depois de 10 anos descaracterizando a doença e o sofrimento dos trabalhadores doentes, agora, a Honda, como toda e qualquer empresa, terá que cumprir o que a CLT dita em seu **Artigo 169**:

“Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzi-



Foto: Robson B. Sampaio

Assembleia realizada no Dia Internacional de Prevenção das LER/Dort, em fevereiro de 2015

das em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita”.

Ou seja, a empresa está obrigada a aceitar e acatar o atestado do médico assistente do trabalhador e a abrir imediatamente a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

Portanto, se a Honda insistir em descumprir a decisão da Procuradoria

Geral do Trabalho, e se continuar se recusando a abrir CAT, denuncie imediatamente ao Sindicato por meio de um dirigente sindical, pela sede regional, ou pelo nosso site (www.metalcampinas.org.br), que tem dois canais:

- Faça sua denúncia (onde você não é identificado)
- Fale conosco

O Sindicato questionou

“O sindicato representante da categoria envolvida, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e Região, juntou petição requerendo a anulação do TAC uma vez que: o mesmo está sendo maléfico aos trabalhadores”

o PGT acatou



PI 001633.2002.15.000/0
Origem: PRT da 15ª Região
DENUNCIADO: HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA.
Observação: Alteração no TAC nº 2400/0000

“Na análise feita pela Exma. Procuradora, com a qual concorda esta relatora, as cláusulas pactuadas teriam criado “um tribunal de exceção para se emitir ou não a CAT, sempre a critério da Compromissária. Estabelecendo, assim, atribuição suprallegal, contrária aos propósitos do termo de ajustamento de conduta.”

BRASÍLIA, 14 de setembro de 2015

ANDRÉA ISA RÍPOLI
Procuradora Regional do Trabalho
Membro da CRR/Relatora

Trabalhador doente, fique esperto. A Honda sempre estará de olho em você!

Mesmo sendo responsável pelas lesões nos trabalhadores, a Honda não assume e pior demite, a conta gotas, os companheiros lesionados e sem CAT. O departamento médico, por sua vez, deixando a ética de lado, também sempre facilitou as demissões, com ou sem CAT aberta. Tanto que em 70% das homologações feitas no Sindicato permanecem queixas dos trabalhadores sobre doenças relacionadas ao trabalho.

Portanto, companheiro e companheira, não silenciem! O TAC já caiu, e, a intransigência da Honda, se depender de nós trabalhadores, também será derrubada.



Não sois máquina!

Os ataques contra os trabalhadores vêm de todos os lados e a todo o momento. E é importante estar sempre preparado; saber como agir; e onde procurar ajuda.

Na Honda, o ritmo alucinante, os esforços repetitivos, as longas jornadas e o excesso de horas extras afetam pescoço, ombros, braços, coluna e joelhos, elevando os riscos e os acidentes de trabalho.

A pressão das chefias por metas e o assédio moral aumentam a ocorrência das doenças psíquicas, que também passaram a fazer parte da rotina dos trabalhadores.

E para piorar a situação do trabalhador adoecido, além de não abrir a CAT, a Honda ainda faz de tudo para evitar o afastamento do trabalho, propondo supostos postos e serviços compatíveis, que não levam em conta as restrições do trabalhador adoecido, expondo-o ao assédio da chefia e a todo tipo de humilhações, o que leva ao agravamento da doença.

Até férias e outras manobras a empresa faz para evitar que o trabalhador passe pelo INSS e adquira a estabilidade, como está previsto na nossa Convenção Coletiva de Trabalho. Sem a CAT e a garantia de emprego prevista na nossa Convenção, a Honda não pensa duas vezes para se livrar do trabalhador adoecido, demitindo-o.

Reintegração

No último ano, o companheiro Carlos Roberto Conod, que entrou jovem e cheio de saúde na Honda, e que durante uma década "doou o sangue" na produção, foi demitido arbitrariamente.

Só conseguiu a reintegração graças a ação judicial movida pelo Sindicato. Mas a luta continua, porque até hoje a Honda ainda o ridiculariza.

Por isso, nossa luta é em defesa da saúde e segurança do trabalhador, pela redução do ritmo de trabalho, e contra todo tipo de assédio.

Exija respeito!

Recomendamos aos trabalhadores que, quando forem ao médico de confiança, peçam atestados e relatórios explicitando sua condição; e que façam os tratamentos indicados.

E quando passar pelo médico do trabalho da Honda exijam o correto preenchimento do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional), com os riscos ocupacionais específicos existentes, conforme instruções técnicas da SSST (Secretaria de Segurança e



Saúde no Trabalho); indicação dos procedimentos médicos e exames complementares; nome do médico coordenador, com CRM; e definição de apto ou inapto para a função que vai exercer, exerce ou exerceu.

E não permitam maus tratos.

Exijam atenção e respeito no tratamento dispensado. Além de ser dever ético do médico, tudo isso está assegurado na NR 7, e é direito do trabalhador. Caso contrário, denuncie!

■ CÓDIGO DE ÉTICA MÉDICA

Obrigações do médico:

- Art. 2º -** O alvo de toda a atenção do médico é a saúde do ser humano, em benefício da qual deverá agir com o máximo zelo e o melhor de sua capacidade profissional;
- Art. 6º -** O médico deve guardar absoluto respeito pela vida humana, atuando sempre em benefício do paciente. Jamais utilizará seus conhecimentos para o extermínio do ser humano ou para permitir a acobertar tentativa contra sua dignidade e integridade;
- Art. 8º -** O médico não pode, em qualquer circunstância ou sob qualquer pretexto, renunciar à sua liberdade profissional, devendo evitar que quaisquer restrições ou imposições possam prejudicar a eficácia e correção de seu trabalho;
- Art. 12º -** O médico deve buscar a melhor adequação do trabalho ao ser humano e a eliminação ou controle dos riscos inerentes ao trabalho;
- Art. 18º -** As relações do médico com os demais profissionais em exercício na área da saúde devem basear-se no respeito mútuo, na liberdade e independência profissional de cada um, buscando sempre o interesse e o bem-estar do paciente.

É vedado ao médico:

- Art. 23 -** Tratar o ser humano sem civilidade ou consideração, desrespeitar sua dignidade ou discriminá-lo de qualquer forma ou sob qualquer pretexto;
- Art. 29 -** Praticar atos profissionais danosos ao paciente, que possam ser caracterizados como imperícia, imprudência ou negligência.
- Art. 40 -** Deixar de esclarecer o trabalhador sobre as condições de trabalho que ponham em risco às autoridades e ao Conselho Regional de Medicina;
- Art. 41 -** Deixar de esclarecer o paciente sobre as determinantes sociais, ambientais ou profissionais de sua doença.
- Art. 52 -** Desrespeitar a prescrição ou o tratamento do paciente, determinados por outro médico, mesmo quando em função de chefia ou de auditoria, salvo em situação de indiscutível benefício para o paciente, devendo comunicar imediatamente o fato ao médico responsável.

Homens é que sois!

...tante que cada trabalhador saiba como resistir a eles, e, principalmente, como combatê-los. ...rar ajuda. É urgente reconhecer nossos limites e, sobretudo, nossos direitos!



Cipeiros de luta são fundamentais

A Cipa é um instrumento poderoso para melhorar as condições de trabalho e prevenir acidentes. Aos cipeiros cabe investigar, discutir e lutar para melhorar os aspectos que afetam a saúde e a segurança dos trabalhadores no local de trabalho.

Infelizmente, a Honda não vê a Cipa dessa forma, dificultando a livre atuação dos cipeiros eleitos e perseguindo com advertências, suspensões abusivas e até demissões por justa-causa os cipeiros comprometidos com a defesa da integridade física e psíquica do conjunto dos trabalhadores.

Na última reunião da Cipa, o cipeiro Wagner foi impedido de pautar a discussão do TAC, e do acidente de trabalho na fundição.

Também foi impedido de discutir sobre a falha no sistema de evacuação de área realizado no dia 12/02.

Por causa da incessante produção e das inúmeras horas extras, nos últimos três



anos, a Honda vem negligenciando a NR 23 que determina que a empresa faça treinamentos regulares sobre os procedimentos para evacuação dos locais de trabalho de forma segura aos trabalhadores.

Tanto que no dia 12/02, ao soar o alarme de incêndio ninguém sabia o que fazer.

O Sindicato está denunciando essas graves situações aos órgãos competentes.



LEIS QUE NOS PROTEGEM

Temos direitos. Exigimos respeito!

Muitos acidentes graves e fatais, e doenças relacionadas ao trabalho poderiam ser evitados se os patrões respeitassem a legislação e a vida dos trabalhadores nos locais de trabalho. **A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)** e suas diversas **Normas Regulamentadoras** relativas à segurança e medicina do trabalho, e a **Lei 8.213/91**, que trata dos benefícios da Previdência Social, são exemplos de leis desrespeitadas pelas empresas.

Lei 8.213 - Art. 22 A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de

multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

Se a Honda desrespeitar seus direitos, saiba onde ir e quem procurar

- **Sindicato**
Rua Dr. Quirino, 560 - Centro - Campinas/SP - Fone: 3775-5555 (ramais 205 e 210)
 - **Plantão de advogados do Jurídico Previdenciário**
Atendimento às quartas-feiras das 14h às 17h e às sextas-feiras das 9h às 11h40
 - **Atendimento Previdenciário**
Atendimento por ordem de chegada às quartas-feiras das 9h às 12h e às sextas-feiras das 14h às 17h30
 - **Site:** www.metalcampinas.org.br
- **CEREST Campinas (email: saude.crst@campinas.sp.gov.br)**
(Centro de Referência Especializado em Saúde do Trabalhador)
Av. Prof. Faria Lima, 630 - Campinas/SP - Fone: 3272-8025
- **Ministério Público do Trabalho (www.prt15.mpt.gov.br)**
Rua Umbú, 291 - Alphaville - Campinas/SP - Fone: 3796-9600
- **Ministério do Trabalho e Emprego (www.mte.gov.br)**
Av. Marechal Carmona, 686 - Vila João Jorge, Campinas/SP - Fone: 3237-2113

CAT: obrigação da empresa, direito do trabalhador!

As doenças relacionadas ao trabalho são legalmente reconhecidas e regidas pela CLT e pela legislação previdenciária. Assim, toda vez que ocorrer um acidente de trabalho, independente da sua gravidade, com ou sem afastamento, e mesmo em caso de suspeita de doença, a empresa é obrigada a emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

Qual a importância da CAT para o trabalhador?

- Reconhecimento do adoecimento no trabalho.
- Estabilidade: quando o trabalhador retornar do afastamento (mais de 15 dias), não poderá ser demitido no prazo de 12 meses ou mais, dependendo do acordo coletivo de sua categoria. No acordo coletivo entre o nosso Sindicato e a Honda existe uma cláusula que garante estabilidade até a aposentadoria.
- FGTS - enquanto o trabalhador estiver afastado por doença do



trabalho (B-91), a empresa é obrigada a depositar 8% do seu salário para o FGTS.

- Tempo para contagem de aposentadoria: o período no qual o trabalhador estiver afastado conta como tempo de serviço para aposentadoria.

Quem pode abrir a CAT?

A empresa, o acidentado, seus dependentes, entidade sindical,

médico assistente, ou qualquer autoridade pública.

O Atestado Médico da CAT poderá ser preenchido por qualquer médico, independente da sua especialidade.

Quanto tempo tenho para dar entrada da minha CAT no INSS?

Entre o 16º e o 30º dia de afastamento. Após esse prazo, o trabalhador receberá o benefício a partir da data de entrada no INSS.

O que é Auxílio-Acidente (B-94)?

É uma indenização concedida ao trabalhador que, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente do trabalho, tiver sequelas definitivas que impliquem em redução de sua capacidade para o trabalho.

Cuidado: empresas tentam descaracterizar as doenças relacionadas ao trabalho

Embora pareça fácil ligar as doenças dos trabalhadores às péssimas condições de trabalho, as empresas além de se recusarem a abrir a CAT ainda contestam no INSS as CATs abertas com o código B-91 (doença do trabalho) tentando transformá-las em B-31 (doença comum). Com artifícios imorais, tentam a todo custo fugir do nexos causal, e abrir caminho para as demissões de companheiros doentes.

Portanto, fique atento: na perícia, certifique-se do código concedido pelo perito do INSS.

Afastamentos médicos: a responsabilidade da empresa e do INSS

Além do sofrimento com a doença e de toda luta para ver seus direitos respeitados, é comum ainda o trabalhador ficar sem receber salários. Isto porque a empresa diz que do 16º dia do afastamento em diante a responsabilidade pelo pagamento do salário é do INSS; e o INSS, por sua vez, alega que se o CID for diferente, a responsabilidade é da empresa.

Mas o Decreto 3.048/99, que regulamenta a Lei 8.213/91, não deixa dúvida:

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário.

§ 4º Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da MESMA DOENÇA, fará jus ao auxílio doença a partir da data do novo afastamento.

Portanto, se o CID-10 for o mesmo nos dois afastamentos, cabe ao INSS pagar o salário do trabalhador no período de afastamento. Mas, se o CID-10 do segundo afastamento for diferente do primeiro, cabe a Honda o pagamento do salário até a data de concessão do novo benefício pelo INSS.