PROJETO DE LEI Nº 77/16

Estabelece critérios para construção, reforma e requalificação de postos de combustível na Cidade do Salvador, e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE SALVADOR

DECRETA:

Art. 1º - Fica estabelecido que todos e quaisquer projetos de construção, reforma e requalificação em postos de combustível conste na planta: banheiro masculino, banheiro feminino, local de convivência para os funcionários e implantação de sistema de segurança.

Parágrafo Único – O alvará de construção será concedido após constatação do cumprimento do Art. 1º desta Lei.

Art. 2º - O Poder Executivo procederá com a regulamentação e aplicação desta Lei.

Art. 3° - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, 14 de março de 2016.

LUIZ CARLOS SUICA

JUSTIFICATIVA

O Projeto que hora se apresenta discorre sobre condições sanitárias e de conforto pontuadas na Norma Regulamentadora (NR) do Ministério do Trabalho (MT) nº 24. Requer, portanto, que o empregador ofereça melhores condições de trabalho com o fito de manter condições salubres na empresa, respeitando, assim, orientações de higiene sanitária, através de implementações de regras e respeitando requisitos que abarquem elementos de acondicionamento em ambiente de trabalho.

A empresa que não respeita requisitos amparados na NR nº 24 está sujeita a responder processo trabalhista, podendo ser condenada a proceder com reparações necessárias, conforme se depreende:

A empregada buscou a Justiça do Trabalho pedindo reparação pelo constrangimento que sofria ao ter de usar o mesmo banheiro que os seus colegas de trabalho, do sexo masculino. Além disso, muitas vezes, era interrompida quando estava no toalete. A empregadora, por sua vez,

limitou-se a argumentar que não há Lei que a obrigue a manter banheiros distintos para homens e mulheres. Admitiu, ainda, que a interrupção poderia ocorrer, se o tempo gasto no sanitário fosse superior a cinco minutos. O caso foi submetido à apreciação da juíza do trabalho substituta Sandra Carla Simamoto da Cunha, em atuação na Vara do Trabalho de Patos de Minas.

Após a análise das provas, a juíza sentenciante concluiu que a reclamante teve violados direitos de sua personalidade. Isso porque, apesar de existirem três sanitários no posto de serviços do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT), apenas um deles era disponibilizado para os empregados da Engesrpo Engenharia Ltda., empresa prestadora de serviços, empregadora da reclamante. Assim, o banheiro era utilizado tanto por homens, quanto por mulheres. Como se não bastasse, foram anexadas fotos ao processo, demonstrando que, embora o cubículo, onde fica o vaso sanitário fosse separado por porta e parede, a pessoa que sai desse compartimento pode se deparar com a que usa o mictório, instalado em área sem qualquer privacidade.

"Nessa hipótese e em outras que dispensam exemplificação, inegável que eventuais encontros entre pessoas de sexos diferentes, dentro de um mesmo banheiro, são capazes de causar constrangimentos", enfatizou a julgadora, acrescentando que também foi comprovado que as condições de higiene no toalete eram precárias, o que até motivou reclamação da empregada com seu superior. "Associe-se a isso o fato de que a própria empregadora, na peça defensiva, admite que ocorria de interromper a reclamante durante o período em que esta estava fazendo suas necessidades fisiológicas", frisou.

A magistrada lembrou que, ao contrário do sustentado pela reclamada, a Norma Regulamentadora nº 24, por meio do item 24.1.2-1, que trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, estabelece que as instalações sanitárias deverão ser separadas por sexo. Nesse contexto e levando em conta que a reclamada não cumpriu com sua obrigação legal, a juíza sentenciante condenou a Engespro Engenharia a pagar indenização por danos morais à empregada no valor de R$2.000,00. O DNIT, tomador dos serviços, foi condenado subsidiariamente. Ambos, prestadora e tomador dos serviços, apresentaram recurso, mas o TRT da 3ª Região manteve a decisão de 1º Grau. (http://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/100114132/empresa-e-condenada-por-oferecer-banheiro-nissex-a-trabalhadora)

Vale ressaltar que a Declaração de Seul estabelece que o trabalhador possui o direito de desenvolver suas atividades laborais em um ambiente seguro e saudável, de forma que tal direito deve ser reconhecido como necessário ao ser humano. (http://www.oit.org.br/content/xix-congresso-sobre-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-no-trabalho-discute-constru%C3%A7%C3%A3o-de-locais-de-trabalho-m)

Segundo especialistas, as empresas que desenvolvem políticas que visam a proteger a saúde dos seus empregados possuem um ótimo rendimento, vez que os empregados, quando livre de zonas de estresse, demonstram ser mais

produtivos. Não obstante, o estresse no trabalho tem sido tema bastante pesquisado no Brasil e no exterior devido às suas consequências nocivas aos indivíduos e às organizações. As várias profissões se tornam alvo de avaliação, dada as condições enfrentadas por estes profissionais em seu dia a dia.

Contudo, no Brasil a saúde nas empresas constitui uma área de interesse público competente ao Sistema Único de Saúde (SUS), que tem como escopo a promoção e a proteção da saúde por meio do desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho.

A Constituição Federal na inteligência do art. 196 aduz:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

As empresas que não proporcionam ambientes de trabalho saudáveis deixam os trabalhadores, suas famílias e a população expostos a riscos e sofrimento humanos desnecessários. Como também estas empresas poderão figurar em litígios onerosos em relação às Leis Trabalhistas nacionais ou internacionais, trazendo, assim, um grande prejuízo para os empresários.

Sala das Sessões, 14 de março de 2016.

LUIZ CARLOS SUICA