

TEC  
ADM

APOSTILA COMPILADA

ORGANIZADOR: GLAUCO CARVALHO CAMPOS

# Segurança, Meio Ambiente e Saúde

VOLUME ÚNICO

TEC  
RJ



## Governo do Estado do Rio de Janeiro

**Governador:** Wilson Witzel

**Secretário de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação:** Leonardo Rodrigues

## FAETEC – Fundação de Apoio à Escola Técnica

[www.faetec.rj.gov.br](http://www.faetec.rj.gov.br)

**Presidente:** Romulo Mello Massacesi

**Vice Presidente Educacional:** Maicon Luiz Lisboa Felix

**Diretora da Diretoria de Desenvolvimento da Educação:** Márcia Cristina Pinheiro Farinazo

**Coordenadora do Programa Tec RJ:** Bárbara Sales Castelhana

## Fundação Cecierj

[www.cederj.edu.br](http://www.cederj.edu.br)

**Presidente:** Gilson Rodrigues

**Vice-Presidente de Educação Superior a Distância:** Marilvia Dansa de Alencar

**Vice-Presidente Científica:** Monica Dahmouche

### Organização de Conteúdo

Glauco Carvalho Campos

### Coordenação do Programa Tec RJ

Priscila de Souza Costa Couto

### Diretoria de Extensão

Michelle Casal Fernandes

### Diretoria de Material Didático

Bruno José Peixoto

### Coordenação de Design Instrucional

Flávia Busnardo da Cunha

### Diretoria de Material Impresso

Ulisses Schnaider

### Ilustração

Andre Amaral

### Capa

Larissa Averbug e Andre Amaral

### Projeto Gráfico

Larissa Averbug

### Produção Gráfica

Fábio Rapello Alencar

## APOSTILA COMPILADA

### Composição do material:

**Rede E-TEC Brasil**

**Título:** Educação para a Segurança do Trabalho

(Técnico em Segurança do Trabalho)

**Autor:** Marcelo Ribeiro Losso, Marlus Eduardo Faria Losso

IFPR, 2011, 196 p., 30 aulas.

**Link:** <http://proedu.rnp.br/handle/123456789/442>





TEC  
ADM

ORGANIZADOR: GLAUCO CARVALHO CAMPOS

# Segurança, Meio Ambiente e Saúde

VOLUME ÚNICO



**FAETEC**

Secretaria de  
Ciência, Tecnologia e Inovação







# Boas Vindas

Prezado(a) Aluno(a),

Seja bem-vindo ao TEC RJ

Você está recebendo o material didático impresso para acompanhamento de seus estudos, contendo as informações necessárias para seu aprendizado, exercício de desenvolvimento e fixação dos conteúdos. Este material foi selecionado e reeditado à partir da vasta gama de materiais disponibilizados pelo Ministério da Educação na Rede e-Tec Brasil. Assim, um único volume impresso pode apresentar aulas oriundas de materiais produzidos por diferentes instituições atuantes da Rede e-Tec Brasil. Sua ordenação final seguiu a orientação dada pelos coordenadores do TEC RJ.

Além do material didático impresso, disponibilizamos um Ambiente Virtual com conteúdos complementares, atividades individuais de reforço e colaboração com seus colegas, e outros materiais que podem auxiliar na sua aprendizagem. Você também pode enviar perguntas pelos fóruns de dúvida ao corpo docente de seu curso.

Tudo isto foi cuidadosamente planejado para que você tenha uma experiência gratuita de alta qualidade, que resulte em sólida formação técnica.

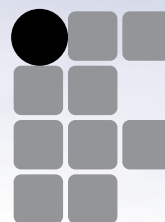
Bons estudos!





# Educação para Segurança do Trabalho

*Marcelo Ribeiro Losso  
Marlus Eduardo Faria Losso*



**INSTITUTO FEDERAL  
PARANÁ**  
Educação a Distância

**Curitiba-PR  
2011**

Presidência da República Federativa do Brasil

Ministério da Educação

Secretaria de Educação a Distância

© INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA – PARANÁ –  
EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Este Caderno foi elaborado pelo Instituto Federal do Paraná para o Sistema Escola  
Técnica Aberta do Brasil – e-Tec Brasil.

Prof. Irineu Mario Colombo  
**Reitor**

Profª Mara Christina Vilas Boas  
**Chefe de Gabinete**

Prof. Ezequiel Westphal  
**Pró-Reitora de Ensino – PROENS**

Prof. Gilmar José Ferreira dos Santos  
**Pró-Reitor ia de Administração – PROAD**

Prof. Carlos Alberto de Ávila  
**Pró-Reitoria de Planejamento e  
Desenvolvimento Institucional – PROPLADI**

Neide Alves  
**Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e  
Assuntos Estudantis – PROGEP**

Prof. Paulo Tetuo Yamamoto  
**Pró-Reitoria de Extensão, Pesquisa e  
Inovação – PROEPI**

Prof. José Carlos Ciccarino  
**Diretor Geral de Educação a Distância**

Prof. Ricardo Herrera  
**Diretor Administrativo e Financeiro de  
Educação a Distância**

Profª Mércia Freire Rocha Cordeiro Machado  
**Diretora de Ensino de Educação a Distância**

Profª Cristina Maria Ayroza  
**Coordenadora Pedagógica de Educação a  
Distância**

Profª Monica Beltrami  
**Coordenadora do Curso**

Prof. Sérgio Barros  
**Vice-coordenador**

Adriana Valore de Sousa Bello  
Rafaela Aline Varella  
Cassiano Luiz Gonzaga  
Denise Glovaski Faria Souto  
**Assistência Pedagógica**

Profª Ester dos Santos Oliveira  
Lídia Emi Ogura Fujikawa  
Profª Marlene de Oliveira Rosa  
**Revisão Editorial**

Diogo Araujo  
**Diagramação**

e-Tec/MEC  
**Projeto Gráfico**

Catálogo na fonte pela Biblioteca do Instituto Federal de Educação,  
Ciência e Tecnologia - Paraná





# Apresentação e-Tec Brasil

Prezado estudante,

Bem-vindo ao e-Tec Brasil!

Você faz parte de uma rede nacional pública de ensino, a Escola Técnica Aberta do Brasil, instituída pelo Decreto nº 6.301, de 12 de dezembro 2007, com o objetivo de democratizar o acesso ao ensino técnico público, na modalidade a distância. O programa é resultado de uma parceria entre o Ministério da Educação, por meio das Secretarias de Educação a Distância (SEED) e de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC), as universidades e escolas técnicas estaduais e federais.

A educação a distância no nosso país, de dimensões continentais e grande diversidade regional e cultural, longe de distanciar, aproxima as pessoas ao garantir acesso à educação de qualidade, e promover o fortalecimento da formação de jovens moradores de regiões distantes, geograficamente ou economicamente, dos grandes centros.

O e-Tec Brasil leva os cursos técnicos a locais distantes das instituições de ensino e para a periferia das grandes cidades, incentivando os jovens a concluir o ensino médio. Os cursos são ofertados pelas instituições públicas de ensino e o atendimento ao estudante é realizado em escolas-polo integrantes das redes públicas municipais e estaduais.

O Ministério da Educação, as instituições públicas de ensino técnico, seus servidores técnicos e professores acreditam que uma educação profissional qualificada – integradora do ensino médio e educação técnica, – é capaz de promover o cidadão com capacidades para produzir, mas também com autonomia diante das diferentes dimensões da realidade: cultural, social, familiar, esportiva, política e ética.

Nós acreditamos em você!

Desejamos sucesso na sua formação profissional!

Ministério da Educação  
Janeiro de 2010

Nosso contato  
[etecbrasil@mec.gov.br](mailto:etecbrasil@mec.gov.br)



# Indicação de ícones

Os ícones são elementos gráficos utilizados para ampliar as formas de linguagem e facilitar a organização e a leitura hipertextual.



**Atenção:** indica pontos de maior relevância no texto.



**Saiba mais:** oferece novas informações que enriquecem o assunto ou “curiosidades” e notícias recentes relacionadas ao tema estudado.



**Glossário:** indica a definição de um termo, palavra ou expressão utilizada no texto.



**Mídias integradas:** sempre que se desejar que os estudantes desenvolvam atividades empregando diferentes mídias: vídeos, filmes, jornais, ambiente AVEA e outras.



**Atividades de aprendizagem:** apresenta atividades em diferentes níveis de aprendizagem para que o estudante possa realizá-las e conferir o seu domínio do tema estudado.



# Sumário

<b>Palavra dos professores-autores.....</b>	<b>13</b>
<b>Aula 1 - Histórico e contextualização.....</b>	<b>15</b>
1.2 Histórico do direito do trabalho .....	15
<b>Aula 2 - Histórico e contextualização II.....</b>	<b>19</b>
2.1 Histórico do direito do trabalho no Brasil.....	19
<b>Aula 3 - Normatização do trabalho .....</b>	<b>23</b>
3.1 Convenções da Organização Internacional do Trabalho - O.I.T. ....	23
<b>Aula 4 - Normatização do trabalho II.....</b>	<b>27</b>
4.1 Surgimento da CLT.....	27
4.2 Convenções e acordos coletivos do trabalho.....	28
<b>Aula 5 - Conceitos básicos na segurança do trabalho.....</b>	<b>31</b>
5.1 Introdução.....	31
5.2 Meio ambiente do trabalho.....	32
5.3 Segurança e medicina do trabalho.....	33
5.4 Segurança do trabalho.....	34
5.5 Higiene e medicina do trabalho.....	34
5.6 Saúde ocupacional.....	34
<b>Aula 6 - Proteção à saúde do trabalhador no Brasil.....</b>	<b>37</b>
6.1 Proteção à saúde decorrente de um meio ambiente laboral adequado.....	37
6.2 Saúde do trabalhador no SUS.....	39
<b>Aula 7 - Normas protetivas do trabalhador na área do trabalho.....</b>	<b>43</b>
7.1 Lei nº 6.514/77 .....	43
7.2 Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho.....	43
7.3 Conteúdo das Normas Regulamentadoras – NRs .....	44



<b>Aula 8 - Proteção do trabalhador na Previdência Social</b>	<b>53</b>
8.1 O que é a previdência social	53
8.2 Histórico	53
8.3 Inscrição na Previdência Social	53
8.4 Quem pode se inscrever?	54
8.5 Formas de proteção do trabalhador na Previdência Social	55
<b>Aula 9 - Proteção do trabalhador na Previdência Social II</b>	<b>57</b>
9.1 Benefícios	57
9.2 Aposentadoria por idade	58
9.3 Aposentadoria por invalidez	58
9.4 Aposentadoria por tempo de contribuição	59
9.5 Aposentadoria especial	60
9.6 Auxílio-doença	62
9.7 Auxílio-acidente	63
<b>Aula 10 - Proteção do trabalhador na Previdência Social III</b>	<b>65</b>
10.1 Auxílio reclusão	65
10.2 Pensão por morte	66
10.3 Salário-maternidade	67
10.4 Salário família	68
10.5 Benefício assistencial ao idoso e ao deficiente	68
<b>Aula 11 - Proteção da mulher</b>	<b>71</b>
11.1 Histórico	71
11.2 Proteção em âmbito internacional	72
11.3 A convenção da Onu sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher - 1979	72
11.4 Proteção no Brasil	73
11.5 Fundamentos da proteção ao trabalho da mulher	73
<b>Aula 12 - Proteção da mulher II</b>	<b>75</b>
12.1 Proteção à maternidade	75
12.2 Licença maternidade	76
12.3 Salário-maternidade	77
12.4 Estabilidade provisória da gestante	77
12.5 Proteção à amamentação	77
12.6 Outras normas de proteção à maternidade	78





12.7 Demais formas de proteção à mulher trabalhadora.....	79
<b>Aula 13 - Proteção do menor.....</b>	<b>81</b>
13.1 Trabalho do menor.....	81
13.2 Fundamentos da proteção do menor.....	81
13.3 Proibições ao trabalho do menor .....	82
13.4 Outras proteções ao menor .....	82
<b>Aula 14 - Acidente do trabalho.....</b>	<b>85</b>
14.1 Importância do estudo.....	85
14.2 Conceito.....	86
14.3 Caracterização.....	86
14.4 Casos de equiparação.....	88
14.5 Requisitos.....	89
<b>Aula 15 - Acidente do trabalho II.....</b>	<b>91</b>
15.1 Consequências.....	91
15.2 Abrangência das consequências.....	91
15.3 Previsão legal.....	92
15.4 Afastamento .....	94
15.5 Estabilidade.....	95
15.6 Estatísticas.....	95
<b>Aula 16 - Causas de acidentes do trabalho.....</b>	<b>97</b>
16.1 Causas de acidentes do trabalho.....	97
16.2 Ato inseguro.....	97
16.3 Condição ambiente de insegurança.....	99
16.4 Causas naturais.....	100
<b>Aula 17 - Custos de acidentes do trabalho .....</b>	<b>101</b>
17.1 Classificação dos custos.....	101
17.2 Custo direto.....	101
17.3 Custo indireto.....	102
17.4 Impacto dos custos.....	103
<b>Aula 18 - Custeio dos acidentes de trabalho.....</b>	<b>105</b>
18.1 O seguro de acidentes de trabalho (SAT) .....	105
18.2 Fator acidentário de prevenção (FAP).....	106
18.3 Direito de regresso da Previdência Social.....	107





<b>Aula 19 - Prevenção</b>	<b>109</b>
19.1 Prevenção	109
19.2 Princípio da prevenção	109
19.3 Teoria sobre prevenção de acidentes	110
19.4 Quase acidente	111
<b>Aula 20 - Inspeção de segurança</b>	<b>113</b>
20.1 Inspeção de segurança	113
20.2 Tipos de inspeção de segurança quanto à abrangência	114
20.3 Tipos de inspeção quanto à frequência	114
20.4 Fases da inspeção	115
<b>Aula 21 - Investigação dos acidentes</b>	<b>117</b>
21.1 Investigação de acidente do trabalho	117
<b>Aula 22 - Comunicação do acidente de trabalho – CAT</b>	<b>119</b>
22.1 Comunicação de acidente do trabalho	119
<b>Aula 23 - Órgãos de segurança e medicina nas empresas</b>	<b>123</b>
23.1 Serviços especializados em segurança e medicina do trabalho	123
23.2 Comissão interna de prevenção de acidentes - CIPA	123
23.3 Atribuições da CIPA	124
<b>Aula 24 - Órgãos de segurança e medicina nas empresas II</b>	<b>127</b>
24.1 Serviço especializado em segurança e em medicina do trabalho (SESMT)	127
24.2 Atribuições do SESMT	127
<b>Aula 25 - Equipamento de proteção individual e equipamento de proteção coletiva</b>	<b>131</b>
25.1 Equipamento de proteção individual – EPI	131
25.2 Obrigações	132
25.3 Indicação do equipamento apropriado	134
25.4 O empregado que se recusa a usar o EPI pode ser punido?	135
25.5 Equipamento de proteção coletiva - EPC	135
<b>Aula 26 - Insalubridade e periculosidade</b>	<b>137</b>
26.1 Atividades insalubres	137
26.2 Atividades perigosas	139





<b>Aula 27 - Estabilidade provisória</b>	<b>143</b>
27.1 Estabilidade provisória	143
27.2 Representantes da CIPA	143
27.3 Dirigente sindical	144
27.4 Empregada gestante	145
27.5 Acidente de trabalho	146
27.6 Dirigente de cooperativa	146
27.7 Membros do conselho curador do FGTS	146
27.8 Membros do conselho nacional de previdência social- CNPS	147
27.9 Membros das comissões de conciliação prévia	147
27.10 Estabilidades previstas em acordos ou em convenções coletivas	147
27.11 Exceções	148
<b>Aula 28 - Fiscalização do trabalho</b>	<b>151</b>
28.1 Fiscalização do trabalho	151
28.2 A inspeção do trabalho no direito internacional	152
28.3 Evolução da inspeção do trabalho no BRASIL	152
28.4 Posição institucional da inspeção do trabalho	154
28.5 Atuação dos agentes	154
28.6 Atribuições e poderes dos auditores-fiscais do trabalho	155
28.7 Livre acesso	157
28.8 Exibição de documentos e prestação de esclarecimentos	157
<b>Aula 29 - O papel dos sindicatos e do ministério público do trabalho na defesa e proteção do trabalhador</b>	<b>159</b>
29.1 Sindicatos	159
29.2 Ministério Público do trabalho	160
29.3 Atuação na prática	160
<b>Aula 30 - Responsabilização nas relações de trabalho</b>	<b>163</b>
30.1 Responsabilidade do empregador	163
30.2 Responsabilidade administrativa	165
30.3 Responsabilidade criminal	165



<b>Anexo I - Siglas.....</b>	<b>167</b>
<b>Referências.....</b>	<b>169</b>
<b>Atividades autoinstrutivas.....</b>	<b>175</b>
<b>Currículo dos professores-autores.....</b>	<b>193</b>



## Palavra dos professores-autores

Prezados alunos,

As estatísticas têm mostrado que, infelizmente, o Brasil é um dos campeões mundiais de acidentes de trabalho.

Isso deixa um rastro de mortos, feridos, prejuízos para as pessoas, para as famílias, para as empresas e para o país.

É de fundamental importância que o Técnico em Segurança do Trabalho conheça todos os aspectos envolvidos nessas ocorrências.

Neste estudo serão apresentados aspectos envolvendo o Direito do Trabalho, Segurança e Medicina do Trabalho, a regulamentação sobre a saúde do trabalhador, as formas de proteção do trabalhador na Previdência Social e os benefícios à disposição dos trabalhadores.

Serão analisadas, ainda, diversas normas de proteção dos trabalhadores em geral, das mulheres e dos menores.

Será estudado, em todos os aspectos, o acidente do trabalho, suas causas, consequências, efeitos, prevenção e custos.

Serão trazidos à discussão o custeio dos acidentes do trabalho, a responsabilidade dos diversos agentes envolvidos e as diversas formas de evitá-los.

Serão estudadas as atividades de risco para os trabalhadores e os direitos assegurados àqueles que a eles estão expostos.

Será abordada a inspeção do trabalho e a atividade dos diversos órgãos e agentes vinculados à vigilância das normas de proteção ao trabalhador, com os direitos a esses reservados.

A disciplina de Educação para Segurança do Trabalho tem por objetivos tratar da conceituação de elementos jurídicos básicos que serão utilizados no dia a dia e na vida profissional do Técnico em Segurança do Trabalho; demonstrar as competências legais atribuídas aos diversos órgãos públicos com atuação no âmbito do trabalho, formas e processos de atuação; visa dar condições para o aluno reconhecer elementos básicos de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, avaliar as condições de exposição dos trabalhadores; selecionar alternativas para proteção da saúde dos trabalhadores;



conhecer as normas protetivas da segurança do trabalhador; conhecer os direitos e deveres dos trabalhadores expostos a riscos no trabalho.

Esperamos que o presente livro sirva como material de apoio durante as aulas e como fonte de consulta durante a atividade profissional dos futuros Técnicos em Segurança do Trabalho.

Bons estudos!

*Prof. MSc Marcelo Ribeiro Losso*

*Prof. MSc Marlus Eduardo Faria Losso*



# Aula 1 - Histórico e contextualização

Caros alunos. Hoje iniciamos esta caminhada, que será importante para conhecermos a atividade profissional que vocês escolheram. Como uma boa parte dos estudos envolve o Direito do Trabalho, seus conceitos e suas regras, nesta aula teremos o primeiro contato com a matéria. Pretendemos que, ao final desta aula, você compreenda a conceituação de Direito do Trabalho e conheça o histórico deste ramo do Direito em âmbito internacional.

## 1.1 Conceito do Direito do Trabalho

Considerando que a Segurança do trabalho é parte do Direito do Trabalho, é importante conhecer este ramo do Direito e seu histórico.

Direito do Trabalho pode ser conceituado como o conjunto de princípios e normas que regulam as relações entre empregados e empregadores e de ambos com o Estado. Analisa a relação entre trabalhadores (empregados) e os tomadores do serviço (empregadores). Amauri Mascaro Nascimento aponta que o direito do trabalho “analisa as relações de trabalho subordinado”.

Ocupa-se, ainda, em garantir condições sociais básicas ao trabalhador.

## 1.2 Histórico do direito do trabalho

Na antiguidade predominava o trabalho escravo que era exercido pelo derrotado na guerra, pois o homem compreendeu que era mais útil submeter o inimigo prisioneiro a um trabalho do que matá-lo. Esse prisioneiro era tido como uma coisa sobre a qual o senhor exercia o direito de vida e morte. O escravo não tinha qualquer direito trabalhista. Ao lado desse trabalho escravo existia, também, o trabalho livre.

Uma segunda etapa foi à servidão. Os servos eram trabalhadores rurais vinculados a terra. Diferentemente dos escravos, não eram propriedade de ninguém e não podiam ser vendidos. A servidão implicava o trabalho forçado nos campos dos senhores de terras, em troca de proteção e do direito arrendar terras para subsistência. Os servos executavam diversos trabalhos relacionados com agricultura, silvicultura, transporte (por terra e por rio), artesanato e até manufatura.



Em uma terceira etapa destacavam-se as corporações de ofício, constituídas por mestres, companheiros e aprendizes. Sergio Pinto Martins destaca que estas tinham como características: a) estabelecer uma estrutura hierárquica; b) regular a capacidade produtiva; e c) regulamentar a técnica de produção. Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Em princípio, obtinham o cargo pelas aptidões profissionais ou por terem executado uma obra-prima. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão mediante pagamento de taxas. Terminado o aprendizado, os aprendizes tornavam-se companheiros, que exerciam as atividades em locais públicos, remunerados pelos mestres. O companheiro só conseguia melhorar sua atuação profissional se dispusesse de dinheiro para comprar a carta de mestria ou se casasse com a filha do mestre ou com sua viúva.

As corporações foram extintas em 1796, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade de trabalho. Algumas foram mais tarde reconstituídas.

A partir daí houve uma fase denominada liberalismo, na qual o intuito era dar liberdade ao homem sob todos os prismas. Na prática verificou-se que houve um excesso de liberdade, pois quem detinha o poder econômico ditava as regras dos contratos de trabalho, chegando a praticar abusos e excessos.

O aparecimento da máquina causou várias transformações na história do trabalho. O trabalho antes manual e artesanal foi substituído pelo trabalho das máquinas e pela produção em massa. A Revolução Industrial teve como consequência o êxodo dos trabalhadores do campo para a cidade, atraídos pela perspectiva de maiores ganhos e melhores condições de vida.

Mulheres e crianças passaram a disputar o mercado de trabalho. Com a maior oferta de mão de obra houve um aviltamento dos salários e das condições de trabalho. Menores de tenra idade e mulheres eram empregados em minas de subsolo e em jornadas de até 17 horas, mediante insignificante remuneração.

Não existia qualquer proteção à saúde e à segurança do empregado. Os empregadores buscavam a redução do custo da produção à custa do sacrifício dos empregados. Eram comuns os acidentes de trabalho e as doenças que acometiam os trabalhadores.





Diante desse quadro, concluiu-se pela necessidade de dispensar um tratamento mais humano ao trabalhador, com a edição de leis de proteção ao trabalho.

No final do século XVIII surgem os primeiros delineamentos do Direito do Trabalho, com o aparecimento de medidas legais em benefício dos empregados. A partir do século XIX surgem diversas normas protetivas em vários países. Destaca-se o Código de Napoleão (Código Civil Francês) de 1804, que continha normas relativas à locação das pessoas que trabalhavam.

Na segunda metade do século XIX o Direito do Trabalho passa a desempenhar papel mais efetivo na proteção aos trabalhadores, com o surgimento de leis especiais que regulamentaram inicialmente o trabalho de crianças e mulheres, e posteriormente normatizaram, de maneira mais genérica, todas as relações de trabalho.

Denota-se, portanto, que o Direito do Trabalho surgiu no intuito de proteger a saúde e integridade do trabalhador. A esse respeito comenta Guilherme José Purvin de Figueiredo:

Não seria exagero afirmar, portanto, que o Direito do Trabalho surgiu com a finalidade precípua de promover a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores. Ele foi, em sua origem, um ramo do Direito diretamente vinculado à promoção da saúde e de um meio ambiente sadio. As primeiras normas de Direito do Trabalho - num evidente paralelo com as normas de Direitos Humanos - diziam respeito a obrigações negativas (direito à integridade física e mental, de não praticar atos que pudessem colocar em risco a saúde do trabalhador) e a obrigações positivas (de serem tomadas as providências cabíveis para a proteção e preservação da saúde do trabalhador, aqui incluídas as medidas de prevenção de enfermidades).

## Resumo

Nesta aula você teve o primeiro contato com o ramo do Direito conhecido como Direito do Trabalho. Para tanto, você teve oportunidade de conhecer a conceituação e o histórico do Direito do Trabalho, que serve de base para vários assuntos que serão tratados no decorrer desta disciplina.







## Aula 2 - Histórico e contextualização II

O Direito do Trabalho em âmbito internacional, como estudado na aula anterior, surgiu com o propósito de resguardar a vida e a saúde do trabalhador. Você tem idéia de como foi seu desenvolvimento no Brasil? Hoje vamos estudar as diversas fases deste desenvolvimento. Objetiva-se que, ao final desta aula, você compreenda essas fases e seus reflexos no cotidiano do trabalhador.



**Figura 2.1: Brasil**

Fonte: meucrazypensamento.blogspot.com/

### 2.1 Histórico do direito do trabalho no Brasil

No Brasil a situação não era diferente do resto do mundo. Com nítida influência dos movimentos surgidos na Europa, os trabalhadores começam a reivindicar a melhoria das condições de trabalho.

Para efeitos didáticos pode-se separar a história do Direito do Trabalho no Brasil nas seguintes fases:

#### 2.1.1 Da independência ao Império - 1822 a 1889 - Carta da República

Dois anos após a Declaração da Independência, foi decretada, em 1824, a Carta da República, que adotou os ideais da Revolução Francesa, com uma ampla liberdade para o trabalho. Aboliu as corporações de ofício.



### 2.1.2 Primeira República – 1889 A 1930

Após a proclamação da República surge a Constituição Federal de 1891. Esta garantiu o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial e também o direito a associação.

Nesse período surgem diversas normas legais sobre trabalho, dentre elas: Decreto nº 1.313, de 1891, dispondo sobre trabalho dos menores; Decreto nº 979, de 1903, versando sobre organização dos sindicatos rurais; Decreto nº 1.637, de 1907, assegurando direito de sindicalização a todos os trabalhadores. Nesta época é promulgado o Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916), que na parte referente às locações, trazia a locação de prestação de serviços, que será tratada adiante.

### 2.1.3 O governo provisório da Revolução de 1930

Getúlio Vargas assumiu a chefia do governo provisório da Revolução em 24 de outubro de 1930. Um mês depois, em 26 de novembro de 1930, criou o Ministério do Trabalho. Nesta fase destacam-se as seguintes normas: Decreto Legislativo nº 19.770, de 1931, dispondo sobre a organização sindical; Decreto Legislativo nº 21.396, de 1932, que instituiu as Comissões Permanentes e Mistas de Conciliação; Decreto Legislativo nº 22.132, de 1932, que instituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento; Decreto Legislativo nº 21.690, de 1932, que dispôs sobre a convenção coletiva. Nessa época foram baixadas várias normas disciplinando as relações de trabalho, tais como jornada de trabalho no comércio e na indústria, proteção do trabalho da mulher e do menor e seguro obrigatório de acidentes de trabalho.



**Figura 2.2: Getúlio Vargas**

Fonte: <http://portaldoestudante.wordpress.com/>





### **2.1.4 Carta Constitucional de 1937 e a CLT**

Esta Constituição tinha caráter corporativista. O Estado intervencionista se interpôs nas relações entre empregados e empregadores, uma vez que o Estado liberal tinha se mostrado incapaz. Esta também foi uma fase de grande produção normativa. Dentre as inúmeras normas legais destacam-se as que disciplinaram a Justiça do Trabalho, organização sindical, salários mínimos, duração do trabalho, enquadramento sindical, trabalho do menor, imposto sindical e acidentes do trabalho. Em 1º de maio de 1943 surge a CLT.

### **2.1.5 Constituição de 1946**

Getúlio Vargas foi deposto em outubro de 1945. Em setembro de 1946 foi promulgada uma nova Constituição, elaborada por uma Assembleia Constituinte eleita, portanto com origem democrática.

Essa Constituição, considerada democrática, rompe com o corporativismo. Resguarda-se o intervencionismo básico do Estado nas relações de trabalho. Nela são previstos a participação dos empregados nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade e direito de greve.

Surgem diversas outras normas legais disciplinando o repouso semanal remunerado, adicional de periculosidade, décimo terceiro salário, salário-família. Após a revolução de 1964, mas ainda antes da Constituição de 1967, é regulamentado o direito de greve e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Pelo Decreto nº 55.841/65 o Ministro do Trabalho e Previdência Social regulamenta a inspeção do trabalho.

### **2.1.6 Constituição de 1967**

A Constituição decretada e promulgada pelo Congresso nacional, ainda na época da revolução, mantém em linhas gerais as previsões trabalhistas da Constituição anterior. Nessa Constituição foi inserido o direito de greve, salvo para os serviços públicos e atividades essenciais.

Dentre a produção normativa desta fase pode-se destacar a regulamentação do trabalho dos empregados domésticos, do trabalhador rural e do trabalhador temporário.

Neste período o capítulo da CLT relativo à segurança e medicina do trabalho foi alterado pela Lei nº 6.514, de 1977.





## Aula 3 - Normatização do trabalho

O Direito do Trabalho e consequentemente a área de segurança do trabalho está sujeito a uma série de normas legais e regulamentares, que vão desde instrumentos internacionais até atos administrativos regulamentadores de áreas específicas.

Você seria capaz de apontar as principais características e as diferenças entre os diversos tipos de normas?

É com o objetivo de conhecermos como cada uma delas influi no cotidiano do trabalho que nesta aula estudaremos as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Constituição e sua relação de hierarquia com as demais normas legais.

### 3.1 Convenções da Organização Internacional do Trabalho - O.I.T.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial apareceu à preocupação com relação ao direito de todos a um emprego digno.

Nessa época surgiu a OIT - Organização Internacional do Trabalho, criada pela Conferência de Paz de Paris, em 1919, com o objetivo de promover a justiça social.

É a única das Agências do Sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os representantes do governo.

A OIT normatiza suas decisões por Recomendações e Convenções, sendo o segundo tipo o que interessa neste estudo. Essas são de grande importância principalmente na área de segurança do trabalho.

Portanto, torna-se necessário saber como ocorre a aplicação destas Convenções no ordenamento jurídico brasileiro.

Uma vez aprovadas na OIT, devem ser ratificadas pelo país. No Brasil é necessário reconhecê-la como norma aplicável. É o que se chama de internacionalização.



Cabe ao Congresso Nacional referendar os tratados internacionais assinados pelo Presidente da República. Isso compõe o caminho da internalização dentro do qual a ratificação e promulgação pelo Presidente da República finalizam o processo. Ao final a ratificação é objeto de Decreto, que possui hierarquia de lei ordinária federal. Após a publicação do Decreto, a Convenção passa a ter vigência no ordenamento jurídico brasileiro. A ratificação fixa a responsabilidade internacional do Brasil junto à Organização Internacional do Trabalho.

## 3.2 Constituição e hierarquia das normas legais

Dentro do país a Constituição é a norma legal mais importante.

Constituição é o conjunto de normas e princípios que organizam os elementos constitutivos do Estado (povo, território, ordenamento jurídico e governo). É onde se encontram seus elementos estruturadores, a forma de governo, a distribuição de competências, as garantias e os direitos fundamentais dos cidadãos.

Por conter normas que dão estrutura ao Estado, que estabelecem a forma de elaboração de outras normas e que fixam os direitos e as responsabilidades fundamentais dos indivíduos, é que a Constituição é a lei fundamental e sobrepõe-se a todas as demais leis.

Visualmente, poderíamos representar a importância da Constituição situando-a no vértice de uma pirâmide, que poderíamos denominar de pirâmide jurídica:



**Figura 3.1: Pirâmide Jurídica**

Fonte: Elaborado pelo autor



No âmbito do Poder Legislativo encontram-se as leis complementares, leis delegadas, leis ordinárias, decretos legislativos e resoluções que são expedidas pelo poder legislativo. No âmbito do poder executivo encontram-se várias normas infraconstitucionais (que estão numa posição inferior à Constituição). São exemplos: a Medida Provisória editada pelo Presidente da República, que tem força de lei, e o decreto baixado pelo executivo para regulamentar à lei. Todos os demais atos administrativos baixados pelos poderes legislativo, executivo e judiciário também são normas infraconstitucionais, pois, além de observar as disposições administrativas e legais, devem, ainda, observar os preceitos constitucionais, seguindo o princípio da hierarquia da lei, sob pena de serem considerados inconstitucionais, ou ilegais. São exemplos as portarias, as circulares, os avisos, ofícios, pareceres normativos, instruções normativas, resoluções, contratos etc.

## Resumo

Nesta aula você descobriu que existem Convenções da OIT que podem passar a surtir efeitos como norma jurídica dentro do país, e compreendeu que a constituição Federal é a principal norma, em posição de supremacia frente às demais.

## Anotações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## Aula 4 - Normatização do trabalho II

Nesta aula continuaremos estudando outros tipos de normas que regulamentam as relações de trabalho e consequentemente impactam nas condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores.

Ao final desta aula você será capaz de compreender como surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho, além de saber o que são e qual o alcance das convenções coletivas e dos acordos coletivos do trabalho. Boa aula!

### 4.1 Surgimento da CLT



**Figura 4.1: CLT**

Fonte: <http://eltonadvogados.com.br>

O Código Civil de 1916 trazia previsões sobre as várias espécies de locação, divididas em locação de coisas, locação de prestação de serviços e locação (execução) de obra determinada.

Inicialmente a prestação de serviços era regulamentada pelo Código Civil. Dada a sua mutabilidade tornou-se ineficaz em vários aspectos dando ensejo ao surgimento de várias leis esparsas que vieram suprir falhas na legislação ou para regulamentar alguns casos específicos.

Foi tamanha a ocorrência de legislações específicas sobre a locação de serviços que se chegou à conclusão de que seria melhor reunir todas estas leis. Assim, baixou-se o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mais conhecido como CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que é ainda hoje o principal instrumento de regulação do Direito do Trabalho.



## 4.2 Convenções e acordos coletivos do trabalho

Além das demais normas, de caráter obrigatório para empregadores e empregados, podem estes estipular em instrumentos decorrentes de consenso, outras regras aplicáveis às relações de trabalho no âmbito de suas representações.

O artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal reconhece as convenções coletivas e os acordos coletivos como direito fundamental dos trabalhadores:

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

XXVI- reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

### 4.2.1 Convenção coletiva

A Convenção coletiva consiste em acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, e incidentes sobre os contratos individuais de trabalho.

Dispõe a CLT sobre o assunto:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

### 4.2.2 Acordo coletivo

O acordo coletivo consiste numa negociação envolvendo questões trabalhistas realizada entre uma ou mais empresas e o Sindicato que representa os empregados.

Dispõe a CLT sobre o assunto:

Art. 611.

§ 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.





Você seria capaz de apontar qual é diferença entre o acordo coletivo e a convenção coletiva?

Podemos dizer que a diferença é o alcance de suas cláusulas, ou seja, a convenção coletiva se realiza através de negociação intersindical (sindicato patronal e sindicato profissional), e consequentemente, suas cláusulas se estendem para toda a classe. Já o acordo coletivo acontece por meio de negociação entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas, sendo a extensão de suas cláusulas apenas aos empregados das empresas concordantes.

## Resumo

Nesta aula estudamos como surgiu e o que é a Consolidação das Leis do Trabalho. Vimos também que empregadores e empregados podem estipular em instrumentos consensuais outras regras aplicáveis às relações de trabalho, caso das convenções coletivas e dos acordos coletivos do trabalho, que tem diferentes participantes e alcance distinto.

## Anotações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





# Aula 5 - Conceitos básicos na segurança do trabalho

Nesta aula estudaremos vários conceitos que devem ser bem compreendidos, uma vez que farão parte do dia a dia do profissional da segurança do trabalho.

Ao final desta aula você deverá compreender estes conceitos que envolvem desde o meio ambiente do trabalho, segurança e medicina do trabalho, segurança do trabalho, higiene e medicina do trabalho, além de saúde ocupacional.

## 5.1 Introdução



**Figura 5.1: Segurança no Trabalho**

Fonte: <http://www.blogcursosonline.com>

O trabalhador historicamente encontra-se ora com plena capacidade para trabalhar, operando as mais diversas formas de produção, ora incapacitado por motivo de doença ou acidentes em geral.

Até o final do século XIX o trabalhador assalariado não tinha nada que lhe assegurasse uma subsistência digna quando impedido de laborar. Ou recorria à solidariedade familiar, de vizinhos ou de religiosos, ou estava à mercê de sua própria sorte.

No final de século XIX o trabalhador passou a ter assegurados direitos previdenciários (ou securitários), que lhe garantiram, a partir de então, o pagamento de um benefício substitui o salário para prover a subsistência própria e de sua família.

Tanto o Direito do Trabalho como o Direito Previdenciário trazem princípios e normas legais que objetivam dar melhores condições de trabalho e de vida aos trabalhadores.



A doença, o acidente e a morte no trabalho são as ocorrências a serem evitadas. Contudo, se acontecerem, estará o trabalhador e sua família amparados.

## 5.2 Meio ambiente do trabalho

O meio ambiente do trabalho pode ser considerado o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que, interligados ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa. Celso Antonio Pacheco Fiorillo e Marcelo Abelha Rodrigues apontam que:

... o objeto jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, qual seja da sua vida, à medida que ele, integrante do povo, titular do direito ao meio ambiente, possui direito à sadia qualidade de vida. O que se procura salvaguardar é, pois, o homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce a sua labuta, que é essencial à sua qualidade de vida.

Os estudos sobre o meio ambiente do trabalho têm como característica básica a interligação de diversas disciplinas não jurídicas, como a Medicina, a Higiene e a Engenharia do Trabalho.

Isto porque, para mensurar se o meio ambiente do trabalho é sadio, apropriado, e quais suas consequências para o homem, são necessários conhecimentos de diversas áreas.

Verifica-se que o estudo e a tutela do meio ambiente do trabalho contam com o envolvimento de diversas instituições, como as integrantes da Seguridade Social, nas áreas da Saúde, Previdência Social e Assistência Social, entidades do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), do Ministério da Saúde (MS) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

As políticas públicas relativas à Seguridade Social e às medidas de segurança e higiene do trabalho mobilizam inúmeros profissionais, de diferentes formações, como médicos, enfermeiros, engenheiros, advogados, geólogos, sanitaristas, etc.

Tais políticas seguem orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS), para a área, conforme diretrizes do Programa Internacional para a Melhora das Condições e Meio Ambiente do Trabalho (PIACT) e do documento chamado Desenvolvimento Sustentável e Ambientes Sadios - Proteção do Meio Ambiente Humano.





O direito à saúde e ao trabalho são direitos sociais previstos no art. 6º da Constituição Federal, portanto direito de todos, sem distinção. Por esse motivo é atribuição do Estado zelar pela saúde, segurança e higiene do meio ambiente de trabalho, inclusive daqueles que trabalham sem subordinação, ou seja, fora da relação formal de emprego. Comenta Maria Cristina Galafassi:

... têm direito a um meio ambiente de trabalho sadio todos aqueles que trabalham ou simplesmente circulam nesse ambiente, independentemente da natureza da relação jurídica entre trabalhador e empregador.

Um reflexo disso é a legislação da Seguridade Social, que concede proteção a esses trabalhadores, seja através do Sistema Único de Saúde (SUS), seja por meio dos benefícios de Previdência Social e serviços de Assistência Social. Têm a mesma proteção previdenciária quando aos acidentes os trabalhadores autônomos, micro-empresários e até mesmo desempregados (desde que não tenham perdido a qualidade de segurados).

## 5.3 Segurança e medicina do trabalho

A matéria de segurança e medicina do trabalho é uma das abordadas no Direito do Trabalho. Está prevista na CLT, no Título II, no Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho). Abrange os artigos 154 até 201 e além das disposições gerais, tratam da inspeção prévia e do embargo ou interdição; órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas; equipamento de proteção individual; medidas preventivas de medicina do trabalho; edificações; iluminação; conforto térmico; instalações elétricas; movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; máquinas e equipamentos; caldeiras, fornos e recipientes sob pressão; atividades insalubres ou perigosas; prevenção da fadiga; outras medidas especiais de proteção e das penalidades.

Pode-se dizer que tal parte do Direito do Trabalho contém regras que implicam direitos e obrigações entre empregados e empregadores, nas quais predominam deveres dos empregadores perante o Estado.





Observa Maria Cristina Galafassi:

... a segurança e a medicina do trabalho são o segmento do Direito Tutelar do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local do trabalho, e da sua recuperação quando não se encontrar em condições de prestar serviços ao empregador. A segurança do trabalho terá por objetivo principal prevenir as doenças profissionais e os acidentes do trabalho no local laboral.

## 5.4 Segurança do trabalho

É o conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do trabalhador contra natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

## 5.5 Higiene e medicina do trabalho

A higiene do trabalho ou higiene ocupacional é um conjunto de medidas preventivas relacionadas ao ambiente do trabalho, visando à redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Medicina do Trabalho tem por finalidade zelar pela saúde e bem estar físico mental e social dos trabalhadores.

A higiene do trabalho é uma parte da medicina do trabalho, restrita às medidas preventivas, enquanto a medicina abrange as providências curativas. A higiene visa à aplicação dos sistemas e princípios que a medicina estabelece para proteger o trabalhador, prevendo ativamente os perigos que, para a saúde física ou psíquica, se originam do trabalho. A eliminação dos agentes nocivos em relação ao trabalhador constitui o objeto principal da higiene laboral.

## 5.6 Saúde ocupacional

A prevenção dos acidentes de trabalho é alcançada com a aplicação de medidas técnicas e de recursos dados pela saúde ocupacional, essa entendida como os ensinamentos, recomendações e instruções que visam a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores.







**Figura 5.2: Médicos**

Fonte: <http://gifttolifemichigan.org/>



**Figura 5.3: Profissionais**

Fonte: <http://blog.firstweber.com/>

Decorre de aplicação de conhecimentos de diversos ramos do saber, com a participação de médicos, advogados, sanitaristas, psiquiatras, físicos, engenheiros, etc. A saúde ocupacional visa recuperar os trabalhadores vítimas de infortúnio, dando-lhes a possibilidade de voltar a trabalhar na mesma ou em outra atividade.

## Resumo

Nesta aula estudamos conceitos que serão utilizados cotidianamente na atividade profissional de segurança do trabalho.

Tratamos dos conceitos de meio ambiente do trabalho, segurança e medicina do trabalho, segurança do trabalho, higiene e medicina do trabalho, além de saúde ocupacional.

## Anotações

---

---

---

---

---

---

---



# Aula 6 - Proteção à saúde do trabalhador no Brasil

Como já vimos nas aulas anteriores, são várias as normas que visam proteger a saúde do trabalhador, tanto em âmbito internacional quanto nacional.

Nesta aula veremos que no Brasil a saúde do trabalhador encontra-se resguardada por instrumentos internacionais ratificados pelo país, cujos princípios são compatíveis com a Constituição Federal e são amparados por diversas normas legais e regulamentares.

Vamos aos estudos!

## 6.1 Proteção à saúde decorrente de um meio ambiente laboral adequado

O Brasil ratificou, em 24 de janeiro de 1992, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que dentre outros direitos prevê condições de trabalho seguras e higiênicas, em seu artigo 7º:

Os Estados-partes no presente pacto reconhecem o direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

**b)** condições de trabalho seguras e higiênicas.

O país é signatário de diversas convenções que visam resguardar a saúde do trabalhador. Dentre essas, podemos citar:

- Convenção nº 81, de 1947, relativa à Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio;
- Convenção nº 120, de 1964, sobre a Higiene no Comércio e nos Escritórios;
- Convenção nº 134, de 1970, sobre a Prevenção de Acidentes do Trabalho dos Marítimos;
- Convenção nº 136, de 1971, sobre a Proteção Contra os Riscos de Intoxicação Provocada por Benzeno;



Se quiser saber mais sobre o Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais, acesse:  
[http://www.aid.gov.br/legislacao/vol1\\_3.htm](http://www.aid.gov.br/legislacao/vol1_3.htm)



- Convenção nº 139, de 1974, sobre a Prevenção e Controle de Riscos Profissionais Causados pelas Substâncias ou Agentes Cancerígenos;
- Convenção nº 148, de 1977, sobre Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho;
- Convenção nº 152, de 1979, sobre Segurança e Higiene nos Trabalhos Portuários;
- Convenção nº 155, de 1981, sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho;
- Convenção nº 161, de 1985, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho;
- Convenção nº 162, de 1986, sobre a Utilização do Asbesto com Segurança;
- Convenção nº 164, de 1987, sobre a Proteção da Saúde e a Assistência Médica aos Trabalhadores Marítimos;
- Convenção nº 167, de 1988, sobre a Segurança e Saúde na Construção;
- Convenção nº 170, de 1990, relativa à Segurança na Utilização dos Produtos Químicos no Trabalho;
- Convenção nº 176, de 1995, sobre Segurança e Saúde nas Minas.

Contudo algumas merecem destaque. O Brasil ratificou, em 18 de maio de 1992, a Convenção nº 155 da OIT (aprovada em 1981), que disciplina questões de saúde, segurança e meio ambiente de trabalho. Também ratificou, em 18 de maio de 1990, a Convenção nº 161 da OIT (aprovada em 1985), que assegura serviços de saúde do trabalho. Com isso compromete-se a observar os princípios e normas contidas nas respectivas convenções.

No âmbito interno constata-se que a Constituição Federal também resguarda a saúde do trabalhador quando lista dentre seus direitos, no artigo 7º, inciso XXII, “XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”

Portanto o direito a condições de trabalho seguras e higiênicas é direito assegurado na Constituição.



Além disso, a Constituição, no art. 200, ao tratar da área da Saúde, busca uma proteção mais efetiva ao trabalhador, ao prever que:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

...

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

...

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Diante da competência ditada pela Constituição ao Sistema Único de Saúde, é importante conhecer sua finalidade e constituição.

## 6.2 Saúde do trabalhador no SUS



Você sabia que é conhecido hoje como Sistema Único de Saúde teve várias fases e diferentes configurações? Inicialmente foi instituído o Sistema Nacional de Saúde (SNS), pela Lei nº 6.229/75. Em 1987, pelo Decreto nº 94.657 foram criados os Sistemas Unificados e Descentralizados de Saúde (SUDS), nos Estados, visando passar para Estados e Municípios as ações de

saúde. Posteriormente a Constituição Federal de 1988 tratou a saúde como uma das áreas da Seguridade Social (art. 194, caput) e instituiu o Sistema Único de Saúde (SUS). Neste as ações e serviços públicos integram uma rede regionalizada e hierarquizada, organizada de acordo com as diretrizes fixadas nos incisos do art. 198 da Constituição Federal.



**Figura 6.1: Trabalhadores**

Fonte: Fonte: <http://www.blackinfo.net/>



A Lei nº 8.080/90, chamada Lei Orgânica da Saúde, regulamentou o SUS.

A Lei nº 8.689/93 extinguiu o Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS).

A Lei nº 8.212/91, chamada Lei Orgânica da Seguridade Social, dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Traz em seu art. 2º que:

Art. 2º 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.

O Sistema Único de Saúde envolve ações preventivas e curativas e poderá contar, supletivamente, com o auxílio da medicina privada.

O financiamento se dá com recursos do orçamento da seguridade social incluindo recursos fiscais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, além de contribuições sociais listadas no art. 195, incisos I, II e III da Constituição Federal, além de outras fontes.

Cabe à União a responsabilidade de regulamentar, fiscalizar e controlar as ações e os serviços de saúde, pois a ela compete estabelecer normas gerais e partilhar da competência concorrente com os Estados, e o Distrito Federal.

Como saúde do trabalhador pode-se entender um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância sanitária e vigilância epidemiológica, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, bem como a recuperação e a reabilitação da saúde dos trabalhadores sujeitos aos riscos e agravos decorrentes das condições de trabalho. Segundo Márcia Flávia Santini Picarelli, envolve várias atividades específicas, dentre elas: assistência ao trabalhador acidentado ou portador de doença profissional; participação em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde, existentes no processo de trabalho; avaliação dos impactos que as tecnologias provocam à saúde; informação ao trabalhador, à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidente do trabalho, doença profissional e do trabalho; participação na normatização, na fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas; garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou





de todo o ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Como vigilância sanitária entende-se um conjunto de ações capaz de eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e de intervir nos problemas sanitários decorrentes do meio ambiente, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços de interesse da saúde, abrangendo: o controle de bens de consumo que, direta ou indiretamente, se relacionem com a saúde, compreendidas todas as etapas e processos, da produção ao consumo; e o controle da prestação de serviços que se relacionam direta ou indiretamente com a saúde. Faz parte do poder de polícia do Estado.

Entende-se como epidemiologia, segundo Maria Cristina Galafassi, “o estudo da distribuição de uma doença ou de uma condição fisiológica em determinada população e dos fatores que influenciam essa distribuição.” O levantamento epidemiológico é instrumento para medir os problemas de saúde ocupacional. Os registros realizados possibilitam a adoção de medidas visando evitar as epidemias e proteger a saúde do trabalhador.

O Ministro de Estado da Saúde, através da Portaria nº 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999, instituiu nova lista de doenças relacionadas ao trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico, visando colaborar no estabelecimento de políticas públicas no campo da vigilância da saúde dos trabalhadores.

## Resumo

Nesta aula estudamos veremos como a saúde do trabalhador se encontra resguardada no Brasil por instrumentos internacionais ratificados pelo país, e por diversas normas legais e regulamentares.







# Aula 7- Normas protetivas do trabalhador na área do trabalho

Nesta aula vamos conhecer algumas das normas que visam dar proteção aos trabalhadores, e com as quais você irá trabalhar diariamente na profissão que escolheu. Vamos tratar da Lei nº 6.514/77, que alterou o capítulo da CLT referente à segurança e medicina do trabalho. Também serão abordadas as tão comentadas Normas Regulamentadoras (NR), aprovadas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

Ao final desta aula teremos condições de apontar a normatização vigente e disciplinadora de cada aspecto da segurança do trabalho.

## 7.1 Lei nº 6.514/77

A Lei nº 6.514/77, que altera o Capítulo V, do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e dá outras providências é um verdadeiro marco na proteção do trabalhador. Essa Lei deu nova redação aos artigos 154 a 201 da CLT.

Alterou a denominação do CAPÍTULO V da CLT para “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, dando maior alcance à matéria, uma vez que o título anterior “Da Segurança e Higiene do Trabalho” era mais restrito. Comenta Sérgio Pinto Martins que “o uso da palavra higiene mostrava o enfoque que era feito apenas quanto à conservação da saúde do trabalhador”. E sobre a nova denominação, complementa: “o vocábulo medicina é mais abrangente, pois evidencia não só o aspecto saúde, mas também a cura das doenças e sua prevenção no trabalho”.

## 7.2 Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho

Todo este capítulo da CLT ganha força e é complementado pela Portaria nº 3.214/78, que aprova as Normas Regulamentadoras (NR) do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

A utilidade das Normas Regulamentadoras, segundo Liliana Allodi Rossit, é indicar “os padrões que devem ser seguidos pelos empregadores e têm como objetivo a adequação do ambiente de trabalho. São, por isso, segundo



disciplina a NR 1, em seu item 1.1, “de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”.

Inicialmente eram 28 as Normas Regulamentadoras aprovadas pela Portaria nº 3.214/78. Posteriormente foram baixadas novas normas. Atualmente são 33. A NR 29 foi baixada pela Portaria SSST nº 53, de 17 de dezembro de 1997. A NR 30 foi baixada pela Portaria SIT nº 34, de 04 de dezembro de 2002. A NR 31 foi baixada pelas Portarias GM nº 86, de 03 de março de 2005 e GM nº 576, de 22 de novembro de 2007. A NR 32 foi baixada pelas Portarias GM n.º 485, de 11 de novembro de 2005 e GM n.º 939, de 18 de novembro de 2008. Por fim, a NR 33 foi baixada pela Portaria SIT nº 202, de 22 de dezembro de 2006.

## 7.3 Conteúdo das Normas Regulamentadoras – NRs

Para termos uma noção das matérias tratadas nas NRs, é feito um breve apontamento do conteúdo de cada uma.

### • NR 1 - Disposições Gerais

Dispõe sobre a obrigatoriedade de observância das normas, competência de diversos órgãos vinculados à segurança do trabalho, conceitos básicos e obrigações de empregadores e empregados.

### • NR 2 - Inspeção Prévia

Dispõe sobre a necessidade de inspeção prévia do MTb de estabelecimentos novos ou que sofrerem modificações substanciais nas instalações e/ou equipamentos.

#### Saiba mais

MTb é a sigla de Ministério do Trabalho, existente à época. Hoje se denomina Ministério do Trabalho e Emprego, que tem a sigla MTE.

### • NR 3 - Embargo ou Interdição

Dispõe sobre a possibilidade da Delegacia Regional do Trabalho ou Delegado do Trabalho Marítimo, conforme o caso, à vista de laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar a obra.



### Você sabia?

Atualmente a Delegacia Regional do Trabalho denomina-se Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, e o Delegado passou a ser denominado Superintendente Regional.

#### • **NR 4 - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**

Dispõe sobre a obrigatoriedade, competência e o dimensionamento do SES-MT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) nas empresas privadas ou públicas que possuam empregados regidos pela CLT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, vinculados à graduação do risco da atividade principal e do número total de empregados do estabelecimento.

#### • **NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA**

Dispõe sobre a organização, atribuições e funcionamento da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), nas empresas privadas, públicas e órgãos governamentais que possuam empregados regidos pela CLT, para atuar na prevenção dos acidentes.

#### • **NR 6 - Equipamento de Proteção Individual - EPI**

Dispõe sobre os Equipamentos de Proteção Individual, obrigações do trabalhador, da empresa, do fabricante e do órgão fiscalizador. Arrola os EPIs para cada tipo de risco e parte a ser protegida.

#### • **NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**

Dispõe sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), cuja elaboração e implementação é obrigatória por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, tendo como objetivo promover e preservar a saúde do conjunto dos seus trabalhadores. Prevê os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, bem como as investigações sobre saúde ocupacional feitas pelo médico do trabalho.

#### • **NR 8 - Edificações**

Estabelece requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham.



### • **NR 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**

Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), visando a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

### • **NR 10 - Instalações e Serviços em Eletricidade**

Fixa as condições mínimas exigidas para garantir a segurança dos empregados que trabalham em instalações elétricas em suas diversas etapas, incluindo projeto, execução, operação, manutenção, reforma e ampliação e, ainda, a segurança de usuários e terceiros.

### • **NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais**

Estabelece normas de segurança para operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras. Traz como Anexo I o Regulamento técnico de procedimentos para movimentação, armazenagem e manuseio de chapas de mármore, granito e outras rochas.

### • **NR 12 - Máquinas e Equipamentos**

Estabelece os procedimentos obrigatórios nos locais destinados a máquinas e equipamentos, como pisos, áreas de circulação, dispositivos de partida e parada, normas sobre proteção de máquinas e equipamentos, bem como manutenção e operação.

### • **NR 13 - Caldeiras e Vasos sob Pressão**

Dispõe sobre os procedimentos obrigatórios nos locais onde se situam as caldeiras de qualquer fonte de energia, projeto, acompanhamento de operação e manutenção, inspeção e supervisão de inspeção de caldeiras e vasos de pressão, bem como currículo mínimo para treinamento de segurança para operadores de caldeira.

### • **NR 14 - Fornos**

Dispõe sobre a segurança para construção e instalação de fornos para qualquer utilização.



### • **NR 15 - Atividades e Operações Insalubres**

Estabelece os procedimentos obrigatórios nas atividades ou operações insalubres executadas acima dos limites de tolerância previstos na Legislação, comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho. Regulamenta as atividades e define o adicional de insalubridade.

### • **NR 16 - Atividades e Operações Perigosas**

Estabelece os procedimentos obrigatórios nas atividades exercidas pelos trabalhadores que manuseiam e/ou transportam explosivos ou produtos químicos, classificados como inflamáveis, substâncias radioativas e serviços de operação e manutenção. Limita as tolerâncias perigosas, define as atividades na área de risco e estabelece o adicional de periculosidade e seu percentual.

### • **NR 17 - Ergonomia**

Estabelece os parâmetros que permitem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Traz o Anexo I - Trabalho dos Operadores de Checkouts e o Anexo II - Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing .

### • **NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção**

Estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que objetivam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na Indústria da Construção. Traz o Anexo I - Ficha de Análise de Acidente, Anexo II - Resumo Estatístico Anual, Anexo III - Plano de Cargas para Gruas e Anexo IV - Plataformas de Trabalho Aéreo.

### • **NR 19 - Explosivos**

Define explosivos, sua forma de depósito, armazenagem, manuseio e cuidados específicos. Traz o Anexo I - Segurança e Saúde na Indústria de Fogos de Artifício e outros Artefatos Pirotécnicos.

### • **NR 20 - Líquidos Combustíveis e Inflamáveis**

Define Líquidos Combustíveis, Líquidos Inflamáveis e Gás Liquefeito de Petróleo, dispõe sobre os parâmetros para armazenar, transportar e manuseio.

### • **NR 21 - Trabalho a Céu Aberto**

Estabelece os critérios mínimos para os trabalhos realizados a céu aberto e a proteção dos trabalhadores contra intempéries.

- **NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração**

Estabelece normas sobre Segurança e Medicina do Trabalho em minas.

- **NR 23 - Proteção contra Incêndios**

Estabelece as obrigações para as empresas no tocante à proteção contra incêndio, saídas de emergência para os trabalhadores, equipamentos suficientes para combater o fogo e pessoal treinado no uso correto dos equipamentos.

- **NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho**

Dispõe sobre as condições mínimas de conforto e higiene para o trabalhador.

- **NR 25 - Resíduos Industriais**

Dispõe sobre o tratamento e a eliminação de resíduos gasosos, líquidos e sólidos que provocam riscos à saúde e à segurança do trabalhador.

- **NR 26 - Sinalização de Segurança**

Define a utilização de cores que devem ser usadas nos locais de trabalho para a prevenção de acidentes, identificando, delimitando e advertindo contra riscos.

- **NR 27 - Registro Profissional do Técnico de Segurança no Trabalho no Ministério do Trabalho – REVOGADA**

Esta NR definia critérios para o exercício da profissão de Técnico de Segurança do Trabalho. Foi revogada pela Portaria GM n.º 262, de 29 de maio de 2008 (DOU de 30/05/2008 – Seção 1 – Pág. 118), do Ministro do Trabalho e Emprego.

Dada a importância da matéria para os Técnicos em Segurança no Trabalho, transcreve-se a citada Portaria:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
GABINETE DO MINISTRO  
PORTARIA Nº 262 DE 29 DE MAIO DE 2008  
(DOU de 30/05/2008 – Seção 1 – Pág. 118)

O MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, o art. 3º da Lei n.º 7.410, de 27 de novembro de 1985, e o art. 7º do Decreto n.º 92.530, de 9 de abril de 1986, resolve:



Art. 1º O exercício da profissão do Técnico de Segurança do Trabalho depende de prévio registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 2º O registro profissional será efetivado pelo Setor de Identificação e Registro Profissional das Unidades Descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante requerimento do interessado, que poderá ser encaminhado pelo sindicato da categoria.

§ 1º O requerimento deverá estar acompanhado dos seguintes documentos:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, para lançamento do registro profissional;

II – cópia autenticada de documento comprobatório de atendimento aos requisitos constantes nos incisos I, II ou III do artigo 2º da Lei n.º 7.410, de 27 de novembro de 1985;

III – cópia autenticada da Carteira de Identidade (RG); e

IV – cópia autenticada do comprovante de inscrição no Cadastro de Pessoa Física (CPF).

§ 2º A autenticação das cópias dos documentos dispostos nos incisos II, III e IV poderá ser obtida mediante apresentação dos originais para conferência na Unidade Descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 3º Permanecerão válidos os registros profissionais de técnico de segurança do trabalho emitidos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.

Art. 4º Os recursos interpostos em razão de indeferimento dos pedidos de registro pelas unidades descentralizadas serão analisados pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho – DSST, da SIT.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Ficam revogadas a Portaria SNT n.º 4, de 6 de fevereiro de 1992; a Portaria DNSST n.º 01, de 19 de maio de 1992; e a Portaria SSST n.º 13, de 20 de dezembro de 1995, que deu nova redação à Norma Regulamentadora – NR 27.

CARLOS LUPI

## • NR 28 - Fiscalização e Penalidades

Dispõe sobre a atuação do Ministério do Trabalho visando o cumprimento das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, penalidades, gradação das multas e prazos para a correção das irregularidades.

## • NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário

Regula a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, a facilitação dos primeiros socorros a acidentados e o alcance das melhores





condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários.

- **NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário**

Regulamenta a Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário.

- **NR 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura**

Estabelece os preceitos a serem observadas na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e Aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.

- **NR 32- Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde**

Estabelece as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

- **NR 33 – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados**

Estabelece os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nos espaços confinados.

#### **Saiba mais**

Está em discussão proposta de texto para criação da Norma Regulamentadora sobre Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria Naval. Esta passará a ser a Norma Regulamentadora nº 34 (NR-34).

## **7.4 Normas regulamentadoras rurais**

Além das Normas Regulamentadoras (NR), vigoraram até 2008 cinco Normas Regulamentadoras Rurais (NRR), aprovadas pela Portaria GM n.º 3.067, de 12 de abril de 1988. Estas tratavam das seguintes matérias: NRR nº 1 - Disposições Gerais; NRR nº 2 - Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – SEPATR; NRR nº 3 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – CIPATR; NRR nº 4 - Equipamento de Proteção Individual – EPI; NRR nº 5 - Produtos Químicos.

Foram revogadas pela Portaria GM n.º 191, de 15 de abril de 2008, sob a justificativa de que a vigência da Norma Regulamentadora de Segurança e







Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria GM n.º 86, de 03 de março de 2005, tornaria desnecessária a existência das NRRs.



Para conhecer o texto integral das NRs, acesse:  
[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentaDORAS/Default.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentaDORAS/Default.asp)

## Resumo

Nesta aula tivemos contato com normas que visam dar proteção aos trabalhadores.

Estudamos sobre a Lei nº 6.514/77, que alterou o capítulo da CLT referente à segurança e medicina do trabalho. Também aprendemos quantas são e de que trata as Normas Regulamentadoras (NR), aprovadas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

## Anotações

[illegible]



## Aula 8 - Proteção do trabalhador na Previdência Social

O trabalhador enfrenta durante sua vida várias dificuldades, que o impedem de trabalhar. Para não deixar o trabalhador e sua família largados à própria sorte, ou dependente da solidariedade ou boa vontade alheia, existe a Previdência Social.

Você sabe o que é, como se inscrever quais são as formas de proteção do trabalhador na Previdência?

Não? Então saiba que é isso que vamos estudar nesta aula. Ao final você terá conhecimento sobre esses tópicos.

### 8.1 O que é a previdência social



Segundo descrição existente no próprio *site* da Previdência Social (no título “Sobre a Previdência Social”), é o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados.

E adiante esclarece:

A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para assegurar o sustento do trabalhador e de sua família, em substituição à renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, acidentes, gravidez, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.

### 8.2 Histórico

A Previdência Social tem como marco o ano de 1883, quando surgiu na Alemanha, por iniciativa de Otto Von Bismarck, o seguro-doença.



No Brasil as primeiras normas previdenciárias surgem em 1888. Pelo Decreto nº 9.912-A, de 26 de março de 1888, foi regulado o direito à aposentadoria dos empregados dos Correios. No mesmo ano, pela Lei nº 3.397, de 24 de novembro de 1888, foi criada a Caixa de Socorros em cada uma das Estradas de Ferro do Império.

Porém a data nacional da Previdência Social é considerada 24 de janeiro de 1923, quando o Decreto Legislativo nº 4.682 determinou a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados de cada empresa ferroviária, sendo o ponto de partida, no Brasil, da Previdência Social propriamente dita.

## 8.3 Inscrição na Previdência Social

Para se beneficiar dessa proteção é preciso estar inscrito na Previdência Social e contribuir mensalmente.

Inscrição, conforme definição constante do site da Previdência Social “é a formalização do cadastro na Previdência Social por meio da apresentação de documentos para a comprovação de dados pessoais e outras informações necessárias à caracterização profissional do trabalhador”.

Esse serviço permite que o contribuinte, que não possui PIS/PASEP ou NIT, faça sua própria inscrição junto à Previdência Social e seja um segurado.



### O que significa?

**PIS** – Programa de Integração Social

**PASEP** – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

**NIT** – Número de identificação do trabalhador. O NIT é um código de identificação fornecido pela Previdência Social para o cidadão que não possui inscrição no PIS ou no PASEP.

## 8.4 Quem pode se inscrever?

- Os trabalhadores com carteira assinada – estes são automaticamente filiados à Previdência Social.
- Os trabalhadores por conta própria – estes precisam se inscrever e contribuir mensalmente para ter acesso aos benefícios previdenciários.

Ainda segundo esclarecimento constante do *site* da Previdência Social, “são segurados da Previdência Social os empregados, os empregados domésticos,





os trabalhadores avulsos, os contribuintes individuais e os trabalhadores rurais. Até mesmo quem não tem renda própria, como as donas-de-casa e os estudantes, pode se inscrever na Previdência Social. Para se filiar é preciso ter mais de 16 anos.”

O Estagiário, que é regido pela Lei nº. 11.788/08, também pode se inscrever e passar a contribuir, facultativamente, com a Previdência Social.

O trabalhador que se filia à Previdência Social é chamado de segurado.

## 8.5 Formas de proteção do trabalhador na Previdência Social

Esclarece Márcia Flávia Santini Picarelli que na Previdência Social a saúde do trabalhador encontra-se resguardada nas formas:

- **preventiva;**
- **recuperadora;**
- **reparadora.**

A forma **preventiva** é representada por medidas preventivas de educação laboral dispostas no art. 119 da Lei nº 8.213/91:

Por intermédio dos estabelecimentos de ensino, sindicatos, associações de classe, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO, órgãos públicos e outros meios, serão promovidas regularmente instrução e formação com vistas a incrementar costumes e atitudes prevencionistas em matéria de acidente, especialmente do trabalho.

Ainda segundo a autora, quanto à forma de natureza **recuperadora**, destacam-se os benefícios substituidores de salários ou renda:

- I) aposentadoria por invalidez;
- II) auxílio-doença;
- III) pensão por morte.

Também de natureza **recuperadora**, ressalta-se o serviço de **reabilitação profissional**.





Quanto à forma reparadora, aponta-se o benefício do auxílio-acidente, de natureza indenizatória, somente pago ao segurado após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza.

## Resumo

Nesta aula estudamos o que é, como se inscrever e quais são as formas de proteção do trabalhador na Previdência.

Isto servirá de base para os estudos que levaremos adiante sobre os diferentes benefícios previdenciários.

## Anotações

[illegible]

## Aula 9 - Proteção do trabalhador na Previdência Social II

Agora que você já sabe para que exista a Previdência Social, sabe quem pode se inscrever e como se inscrever, daremos continuidade aos estudos referentes à Previdência Social, trazendo as principais características dos benefícios previdenciários.

Objetiva-se que ao final desta aula você conhecerá os benefícios aqui abordados.

### 9.1 Benefícios

A Previdência Social oferece uma série de benefícios aos segurados. Tem ainda o que se denomina de Benefício Assistencial, este destinado a pessoas que não têm condições financeiras de contribuir para a Previdência Social, desde que cumpram alguns requisitos.

- Aposentadoria por idade;
- Aposentadoria por invalidez;
- Aposentadoria por tempo de contribuição;
- Aposentadoria especial;
- Auxílio-doença;
- Auxílio-acidente;
- Auxílio-reclusão;
- Pensão por morte;
- Salário Maternidade;
- Salário Família;
- Benefício Assistencial.

Para nosso estudo alguns benefícios são mais relevantes, pois estão mais proximamente ligados aos acidentes do trabalho. São esses a aposentadoria por invalidez, aposentadoria especial, auxílio-doença, auxílio-acidente e pensão por morte.

No estudo das normas de proteção à mulher trabalhadora ressalta-se o salário maternidade e como uma norma geral de proteção à família, o salário família.



Estudaremos todos os benefícios previdenciários, com maior profundidade aqueles de maior importância nesta disciplina.

## 9.2 Aposentadoria por idade



**Figura 9.1: Aposentadoria**

Fonte: <http://colbertmartins.blogspot.com>

Aposentadoria, de um modo geral, pode ser entendida como a retirada do trabalhador da atividade recebendo uma parcela mensal para toda a vida, quando reunir determinados requisitos previstos pela legislação como adequados para a cessação do exercício da atividade profissional.

No Brasil há diferentes modalidades de aposentadoria: por idade, por invalidez, por tempo de contribuição e especial.

A aposentadoria por idade é a que visa assegurar o sustento do trabalhador e de sua família quando ele perde a capacidade de trabalho pela idade avançada.

É o benefício que consiste no pagamento de uma parcela mensal aos trabalhadores urbanos do sexo masculino que completarem 65 anos e do sexo feminino aos 60 anos de idade.

Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos: aos 60 anos para os homens e aos 55 anos para as mulheres.

## 9.3 Aposentadoria por invalidez

É o benefício que consiste no pagamento de uma parcela mensal ao segurado que, por doença ou acidente, for considerado incapaz total e definitivamente para o trabalho, que não tiver condições de ser reabilitado para o exercício de atividade que lhe garanta o sustento.







A declaração de incapacidade deve ser feita pela perícia médica da Previdência Social.

Conforme as regras constantes do site da Previdência Social, não têm direito à aposentadoria por invalidez quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resultar no agravamento da enfermidade.

Para ter direito à aposentadoria o trabalhador tem que contribuir para a Previdência Social por no mínimo 12 meses, no caso de doença. No caso de acidente não há prazo de carência (período mínimo de contribuição para a Previdência Social), mas é necessário estar inscrito na Previdência Social.

Após receber aposentadoria por invalidez o beneficiário tem que passar por perícia médica de dois em dois anos, sob pena de suspensão do benefício.

A aposentadoria deixa de ser paga quando o segurado recupera a capacidade e volta ao trabalho.

## 9.4 Aposentadoria por tempo de contribuição

Esta aposentadoria é concedida ao trabalhador que cumpriu o período de contribuição previsto na legislação.

Pode ser **integral** ou **proporcional**.

Será **integral** para o homem que comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e para a mulher que comprovar 30 anos.

Será **proporcional** quando o trabalhador não tiver completado o tempo de contribuição previsto para aposentadoria. Neste caso o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e a idade mínima. Um outro aspecto a ser observado é a necessidade de um “pedágio” (permanência em atividade). Importante ressaltar que na aposentadoria proporcional o valor não é de 100% do salário de benefício (é de 70% do salário de benefício, mais 5% a cada ano completo de contribuição posterior ao tempo mínimo exigido).

Os homens podem requerer aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 30 anos de contribui-





ção). As mulheres podem solicitar o benefício proporcional aos 48 anos de idade e 25 de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 25 anos de contribuição).

A aposentadoria por tempo de contribuição é irreversível e irrenunciável: a partir do primeiro pagamento, o segurado não pode desistir do benefício. O trabalhador não precisa sair do emprego para requerer a aposentadoria.

## 9.5 Aposentadoria especial

Benefício concedido ao segurado que trabalhou em condições prejudiciais à sua saúde ou integridade física. Tem expressa previsão no § 1º do art. 201 da Constituição Federal:

§ 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, definidos em lei complementar.

É uma aposentadoria excepcional, que prevê um tempo de contribuição, mas, dada a atividade, antecipa a inatividade ao segurado que trabalhou em atividade penosa, insalubre ou perigosa, causadora de malefícios à sua saúde, visando evitar que o mesmo seja aposentado por invalidez.

É necessário comprovar, além do tempo de trabalho, a efetiva exposição aos agentes físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais, de forma permanente, não ocasional nem intermitente, pelo período exigido para a concessão do benefício.

Esse período de exposição pode ser de 15, 20 ou 25 anos, dependendo da atividade.

A comprovação é feita pelo segurado mediante **Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)** do empregado, que é um formulário preenchido pela empresa com base em Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCA), expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, que registra as atividades desenvolvidas pelo trabalhador.

As principais características do perfil profissiográfico previdenciário são:



- **individualidade:** constituindo-se em declaração personalizada para cada segurado;
- **atualidade:** deve refletir a atual condição de exposição do segurado;
- **veracidade:** é retrato fiel das condições de trabalho, refletindo o cenário do exercício e as condições pessoais do segurado;
- **utilidade:** o objetivo é ensejar habilitação para o empregado obter aposentadoria especial.

A falta de manutenção do perfil profissiográfico pode ensejar multa. É recomendável que as empresas promovam a implantação do documento, e façam sua revisão periódica ou a cada alteração das condições ambientais de trabalho.

O empregador é obrigado a fornecer cópia autenticada do PPP ao trabalhador quando da rescisão do contrato de trabalho.

O segurado que tiver exercido sucessivamente duas ou mais atividades em condições prejudiciais à saúde ou integridade física, sem completar o prazo mínimo para aposentadoria especial, poderá somar os referidos períodos seguindo a seguinte tabela de conversão:

Tabela 9.1: Tabela de anos de anos trabalhados para aposentadoria especial			
Tempo a converter	Multiplicadores		
	Para 15	Para 20	Para 25
de 15 anos	-	1,33	1,67
de 20 anos	0,75	-	1,25
de 25 anos	0,60	0,80	-

Fonte: Ministério da Previdência Social <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=14>

Contudo, se o trabalhador passou a exercer outra atividade sem a exposição que lhe daria o direito à aposentadoria especial, terá computado o tempo de exposição, que será convertido em tempo de atividade comum. Isso se dará de acordo com a seguinte tabela:

Tabela 9.2: Tabela de conversão de tempo de atividade sob condições especiais em tempo de atividade comum		
Tempo a converter	Multiplicadores	
	Mulher (para 30)	Homem (para 35)
de 15 anos	2,00	2,33
de 20 anos	1,50	1,75
de 25 anos	1,20	1,40

Fonte: Ministério da Previdência Social <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=14>



Para saber mais sobre o Perfil Profissiográfico acesse:  
[http://pt.wikipedia.org/wiki/Perfil\\_profissiografico\\_previdenciario](http://pt.wikipedia.org/wiki/Perfil_profissiografico_previdenciario)



Após a concessão da aposentadoria especial é proibido ao beneficiário continuar no exercício de atividade ou operação que o sujeite aos agentes nocivos, na mesma ou em outra empresa. A aposentadoria especial será cancelada pelo INSS caso o beneficiário permaneça ou retorne à atividade que ensejou a concessão do benefício.

A aposentadoria especial é irreversível e irrenunciável: depois que receber o primeiro pagamento, sacar o PIS ou o Fundo de Garantia (o que ocorrer primeiro), o segurado não poderá desistir do benefício.

O financiamento da aposentadoria especial sofreu alterações pela Lei nº 9.732/98, que criou um adicional a ser pago pela empresa, no valor de 12%, 9% ou 6%, incidentes sobre a remuneração dos trabalhadores expostos a condições que ensejam a concessão desse benefício, conforme a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa permita a concessão de aposentadoria especial após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente.

## 9.6 Auxílio-doença



**Figura 9.2: Doença**

Fonte: <http://www.medicinageriatrica.com.br>

É o benefício pago ao trabalhador segurado que ficar impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos, observada a carência, quando for o caso.

Têm direito os seguintes segurados: empregado, empregado doméstico, trabalhador avulso, contribuinte individual, especial e facultativo.





No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho. No caso do contribuinte individual (empresário, profissionais liberais, trabalhadores por conta própria, entre outros), a Previdência paga todo o período da doença ou do acidente (desde que o trabalhador tenha requerido o benefício).

Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem uma carência mínima de 12 meses. Esse prazo não será exigido em caso de acidente de qualquer natureza (por acidente de trabalho ou fora do trabalho).

Para concessão de auxílio-doença é necessária a comprovação da incapacidade em exame realizado pela perícia médica da Previdência Social.

O trabalhador que recebe auxílio-doença é obrigado, sob pena de suspensão do benefício, a realizar exame médico periódico e participar do programa de reabilitação profissional determinado e custeado pela Previdência Social.

Não tem direito ao benefício quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver a doença ou lesão que daria direito ao benefício, a não ser quando a incapacidade resultar do agravamento da enfermidade.

O auxílio-doença deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho ou quando o benefício se transforma em aposentadoria por invalidez.



Para conhecer melhor!  
Veja como funciona a  
reabilitação profissional no site  
da Previdência Social: [http://  
www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)

## 9.7 Auxílio-acidente

É o benefício que indeniza o segurado da Previdência Social quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza (inclusive acidente do trabalho), resultar sequela definitiva que:

- I) Reduza a capacidade para o trabalho que o segurado habitualmente exercia e exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade que o segurado exercia à época do acidente; ou
- II) Impossibilite o desempenho da atividade que o segurado exercia à época do acidente, porém permita o desempenho de outra atividade, após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela Perícia Médica da Previdência Social.

Têm direito a esse benefício o trabalhador empregado, o trabalhador avulso





e o segurado especial. O empregado doméstico, o contribuinte individual e o facultativo não recebem o benefício.

Esse benefício é concedido aos trabalhadores que estavam recebendo o auxílio-doença, (que é pago aos trabalhadores que estão impossibilitados de exercer sua função por período superior a 15 dias).

Para concessão do auxílio-acidente não é exigido tempo mínimo de contribuição. O trabalhador deve ter qualidade de segurado e comprovar a impossibilidade de continuar desempenhando suas atividades, o que se fará por meio de exame da perícia médica da Previdência Social. Quando o trabalhador tem condições de exercer suas funções, mesmo doente, o benefício não é concedido.

Deixa de ser pago quando o trabalhador recupera a capacidade e retorna ao trabalho, ou então quando o paciente solicita aposentadoria por invalidez, ocorrendo à mudança de benefício.

O auxílio-acidente, por ter caráter de indenização, pode ser acumulado com outros benefícios pagos pela Previdência Social, exceto aposentadoria. Quando o trabalhador se aposenta, o benefício deixa de ser pago.

O pagamento do auxílio-acidente é iniciado a partir do dia seguinte em que cessa o auxílio-doença.

## Resumo

Nesta aula aprendemos a diferenciar os diversos benefícios previdenciários.

Aprendemos as características dos diferentes tipos de aposentadoria (aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por tempo de contribuição e aposentadoria especial). Identificamos que, diferentemente do que alguns pensam, o auxílio-doença é bem diferente do auxílio-acidente. Estudamos as características de ambos, seus beneficiários e quando os interessados têm direito aos mesmos.

Vimos, portanto, boa parte dos benefícios previdenciários. Os demais serão estudados em nossa próxima aula.



# Aula 10 - Proteção do trabalhador na Previdência Social III

Nesta aula seguiremos com o estudo dos benefícios previdenciários. Trataremos, também, do benefício assistencial ao idoso e ao deficiente, destinado, excepcionalmente a pessoas que sequer conseguem comprovar contribuições à Previdência.

Analisaremos outra importante atividade da Previdência Social, que é o serviço de reabilitação profissional, que objetiva oferecer aos segurados incapacitados para o trabalho (por motivo de doença ou acidente – inclusive acidente de trabalho), os meios de reeducação ou readaptação profissional para o seu retorno ao mercado de trabalho. O objetivo desta aula você é que você conheça integralmente os benefícios previdenciários, bem como o chamado benefício assistencial e o serviço de reabilitação profissional.

## 10.1 Auxílio reclusão

É o benefício pago aos dependentes de trabalhador segurado recolhido à prisão por qualquer motivo. O recebimento ocorrerá durante todo o período da reclusão.

Será pago se o trabalhador não estiver recebendo salário da empresa, auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço.

Não há carência para que a família do segurado tenha direito ao benefício, mas o trabalhador precisa ter qualidade de segurado.

O auxílio reclusão deixará de ser pago:

- com a morte do segurado e, nesse caso, o auxílio-reclusão será convertido em pensão por morte;
- em caso de fuga, liberdade condicional, transferência para prisão albergue ou extinção da pena;
- quando o dependente completar 21 anos ou for emancipado;
- com o fim da invalidez ou morte do dependente.



## 10.2 Pensão por morte

É o benefício concedido aos dependentes do trabalhador em caso de morte. Têm direito os dependentes do segurado que falecer, esteja este aposentado ou não.

Para concessão de pensão não há tempo mínimo de contribuição, mas é necessário que o óbito tenha ocorrido enquanto o trabalhador tinha qualidade de segurado. Se a morte ocorrer após a perda da qualidade de segurado, os dependentes terão direito a pensão desde que o trabalhador tenha cumprido, até o dia da morte, os requisitos para obtenção de aposentadoria, concedida pela Previdência Social.

O benefício deixa de ser pago:

- quando o beneficiário (pensionista) morre;
- quando se emancipa ou completa 21 anos (no caso de filhos ou irmãos do segurado);
- quando acaba a invalidez (no caso de pensionista inválido).

A pensão poderá ser concedida por morte presumida nos casos de desaparecimento do segurado em catástrofe, acidente ou desastre.



### Atividades de aprendizagem

- **Pense e responda!**

João dos anzóis era passageiro num vôo internacional entre o Brasil e a África do Sul, para onde viajava a trabalho. O avião sofre um acidente. As caixas – pretas são resgatadas comprovando a pane ocorrida e demonstrando que o avião caiu no mar. Das 30 pessoas a bordo do avião não houve sobreviventes. Foram encontrados apenas 75 corpos. O corpo de João não foi encontrado. A família de João, que dependia dele, precisa solicitar um benefício previdenciário. Contudo, como não há corpo, não há certidão de óbito. Qual seria o benefício previdenciário cabível nesse caso? É possível a solicitação e concessão de tal benefício?

---

---

---

---





## 10.3 Salário-maternidade

É o benefício previdenciário pago, quando do parto, a todas as seguradas da Previdência Social, que podem ser empregadas, empregadas domésticas, trabalhadoras avulsas, contribuintes individuais (autônomas, empresárias, etc.), seguradas especiais e facultativas.

É pago pelo período de 120 dias em que ficam afastadas do emprego por causa do parto. Poderá ter início até 28 dias antes do parto. Se concedido antes do nascimento da criança, a comprovação será por atestado médico; se posterior ao parto, a prova será a Certidão de Nascimento.

É devido também nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção ocorridos após 16/04/2002. Nesses casos:

- se a criança tiver até um ano de idade, o salário-maternidade será de 120 dias;
- se tiver de um ano a quatro anos de idade, o salário-maternidade será de 60 dias;
- se tiver de quatro anos a oito anos de idade, o salário-maternidade será de 30 dias.

Não há carência para as seguradas empregadas, empregada domésticas e trabalhadora avulsas.

Será de 10 contribuições mensais a carência para as seguradas contribuintes individuais e facultativas e de 10 contribuições mensais ou comprovação do efetivo exercício de atividade rural nos últimos 10 meses anteriores ao requerimento do salário-maternidade, mesmo que de forma descontínua, para a segurada especial.

A trabalhadora que exerce atividades ou tem empregos simultâneos tem direito a um salário-maternidade para cada emprego/atividade, desde que contribua para a Previdência nas duas funções.

A partir de setembro de 2003, o pagamento do salário-maternidade das gestantes empregadas passou a ser feito diretamente pelas empresas, efetivando-se a compensação, à época do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. A empresa deve conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes.



**Figura 10.1: Família**

Fonte: [www.healthymealplanz.biz/](http://www.healthymealplanz.biz/)



Para conhecer melhor!  
Pesquise sobre o salário-  
família atualizado no link  
[https://www.inss.gov.br/  
beneficios/salario-familia/](https://www.inss.gov.br/beneficios/salario-familia/)

## 10.4 Salário família

É o benefício pago aos trabalhadores com salário mensal até determinado valor (em 01.01.19 o valor máximo de salário para os trabalhadores receberem o benefício era de até R\$907,77), para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade (são equiparados aos filhos os enteados e os tutelados, estes desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos ser comprovada).

Têm direito ao salário-família os trabalhadores empregados e os avulsos. Os empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos não recebem salário-família. Os desempregados não têm direito ao benefício.

O valor do benefício é alterado periodicamente (Pela Portaria Interministerial MPS/MF nº 568, de 31.12.2010, o valor do salário-família é de R\$29,41, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$573,58. Para o trabalhador que receber de R\$573,59 até R\$862,11, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade é de R\$20,73).

Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.

O benefício será encerrado quando o filho completar 14 anos; em caso de falecimento do filho; por ocasião de desemprego do segurado; e, no caso do filho inválido, quando da cessação da incapacidade.

Quando o pai e a mãe são segurados empregados ou trabalhadores avulsos, ambos têm direito ao salário-família.



**Figura 10.2: Deficiente**

Fonte: <http://1ipisjr.org.br/>

## 10.5 Benefício assistencial ao idoso e ao deficiente

Benefício ou amparo assistencial é um benefício destinado a pessoas que não têm condições financeiras de se manter e de contribuir para a Previdência Social.

Têm direito ao amparo assistencial os idosos a partir de 65 anos de idade completos, que não exerçam atividade remunerada e os portadores de deficiência incapacitados para o trabalho e uma vida independente.

Para receber o benefício, é necessário comprovar renda mensal “per capita” inferior a um quarto do salário mínimo. As pessoas não podem ser filiadas a um regime de previdência social nem receber benefício público de qualquer espécie.

### **Você sabia?**

Para calcular a renda familiar considera-se o número de pessoas que vivem na mesma casa: cônjuge, companheiro, pais, filhos (inclusive enteados e tutelados menores de idade) e irmãos não emancipados, menores de 21 anos e inválidos.

O benefício deixará de ser pago quando houver recuperação da capacidade para o trabalho ou quando a pessoa morrer. Esse benefício assistencial é intransferível e, portanto, não gera pensão aos dependentes. O benefício pode ser pago a mais de um membro da família desde que comprovadas todas as condições exigidas. Nesse caso, o valor do benefício concedido anteriormente será incluído no cálculo da renda familiar.

## **10.6 Reabilitação profissional**

Afora os benefícios analisados, a Previdência Social tem o serviço de reabilitação profissional, que tem o objetivo de oferecer aos segurados incapacitados para o trabalho (por motivo de doença ou acidente – inclusive acidente de trabalho), os meios de reeducação ou readaptação profissional para o seu retorno ao mercado de trabalho.

Esse é um serviço de natureza recuperadora do segurado, que tem à sua disposição uma equipe de médicos, assistentes sociais, psicólogos, sociólogos, fisioterapeutas e outros profissionais. A reabilitação profissional é prestada também aos dependentes, de acordo com a disponibilidade das unidades de atendimento da Previdência Social.

Depois de concluído o processo de reabilitação profissional, a Previdência Social emite um certificado indicando a atividade para a qual o trabalhador foi capacitado profissionalmente.

Dependendo das necessidades de cada caso, a Previdência Social poderá fornecer aos segurados recursos materiais necessários à reabilitação profissional, incluindo próteses, órteses, taxas de inscrição em cursos profissionalizantes, instrumentos de trabalho, implementos profissionais e auxílios transporte e alimentação.



Importante ressaltar que o trabalhador vítima de acidente de trabalho terá prioridade de atendimento no programa de reabilitação profissional.

Não há carência (prazo mínimo de contribuição) para que o segurado tenha direito à reabilitação profissional.

Este serviço demonstra o interesse do órgão previdenciário em recuperar o trabalhador que sofreu acidente de trabalho, com vistas a devolver sua capacidade de labor e, consequentemente, a dignidade.

### **Saiba mais**

#### **Fique por dentro!**

Provavelmente você já ouviu alguém comentar que “fulano está encostado no INSS”.

#### **Você sabe o que isso significa?**

É quando a pessoa tem alguma doença ou teve algum acidente (acidente de trabalho ou fora do trabalho), fica afastada do trabalho, recebe o auxílio – doença e é obrigada, sob pena de suspensão do benefício, a realizar exame médico periódico e participar do programa de reabilitação profissional determinado e custeado pela Previdência Social. Nesse período ela não pode ser demitida e nem pode procurar outro emprego.

É comum as pessoas dizerem que ficaram “encostadas” na Previdência desde a data do afastamento até quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho.

## **Resumo**

Nesta aula estudamos os benefícios previdenciários de auxílio-reclusão, pensão por morte, salário-maternidade e salário-família.

Aprendemos sobre benefício assistencial e o serviço de reabilitação profissional.



# Aula 11 - Proteção da mulher

Atualmente a mulher está presente em praticamente todas as atividades laborais. Embora ainda seja necessário obter a desejada igualdade, é notório que a mulher teve grandes avanços nas últimas décadas.

Ao final desta aula você saberá como foi a trajetória da mulher no mundo do trabalho, como se desenvolveu a proteção do trabalho da mulher em âmbito internacional e também no Brasil, inclusive conhecendo os fundamentos constitucionais da proteção do trabalho.



**Figura 11.1: Mulher**

Fonte: <http://palavrassussurradas.wordpress.com>

## 11.1 Histórico

Historicamente o papel da mulher na sociedade ficava relegado a segundo plano, com prevalência dos cuidados com a família e afazeres domésticos.

Com as guerras que resultavam no recrutamento da força de trabalho masculina para os combates, o trabalho da mulher passou a ser mais utilizado.

Na Revolução Industrial (século XIX), com a utilização de máquinas, que reduzia o esforço muscular, abrem-se definitivamente as portas das fábricas para as mulheres e crianças. Outro fator de grande importância para a utilização dessa mão de obra foi a disposição das mulheres em se sujeitar a jornadas de trabalho de até 17 horas por dia, em condições prejudiciais à



saúde e recebendo menos que os homens. Além disso, ainda tinham que cuidar dos filhos e afazeres domésticos. Não havia sequer proteção para a gestação ou amamentação.

Constatadas as condições prejudiciais à saúde das mulheres e sua importância na reprodução, começa a surgir uma legislação de proteção à mulher.

## 11.2 Proteção em âmbito internacional

Na Inglaterra surge o "*Coal Mining Act*", de 19 de agosto de 1842, proibindo o trabalho de mulheres em subterrâneos. A seguir vem o "*Factory Act*", de 1844, limitando a jornada até 12 horas e proibindo-a no horário noturno. O "*Factory and Workshop Act*", em 1878, vedou o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres.

A Constituição da Organização Mundial do Trabalho (OIT) ressalta a necessidade de proteção do trabalho da mulher, passando a ser editadas diversas convenções sobre o tema.

Dentre elas pode-se apontar como mais relevantes a Convenção nº 3, de 1919, que regulamenta o trabalho da mulher antes e após o parto (ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 51.627/62).

A Convenção nº 4, de 1919, proíbe o trabalho da mulher em indústrias, salvo o trabalho em oficinas de família.

A Convenção nº 41, de 1934, que dispõe sobre o trabalho noturno da mulher.

Ainda em âmbito internacional merecem destaque a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que versa sobre um dos temas mais importantes relacionados com o trabalho da mulher, que são as regras de não-discriminação por motivo de sexo e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, que determina a igualdade de direitos entre homens e mulheres.

## 11.3 A convenção da Onu sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher - 1979

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Uni-





das pela Resolução 34/180, em 18 de dezembro de 1979. Em seu artigo 11 trata da não-discriminação da mulher nas relações de emprego e profissão, defendendo a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para os trabalhos de igual valor. No item 2 do art. 11 busca impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade. Foi assinada pelo Brasil, com reservas na parte relativa à família, em 31 de março de 1981, e ratificada pelo Congresso Nacional, com a manutenção das reservas, em 1º de fevereiro de 1984. Em 1994, diante da igualdade entre homens e mulheres prevista na Constituição Federal, o governo brasileiro retirou as reservas, ratificando integralmente toda a Convenção. No Brasil, essa Convenção tem força de lei interna, conforme o disposto no § 2º do artigo 5º da Constituição Federal vigente.

## 11.4 Proteção no Brasil

No Brasil a primeira norma que tratou do trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A, de 1932, que proibia o trabalho noturno das 22 às 5h e a remoção de pesos. Este mesmo Decreto concedia à mulher dois descansos diários de meia hora cada um para fins de amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses de vida.

A Constituição de 1934 foi a primeira que tratou da matéria, ao proibir a discriminação da mulher quanto a salários, além de vedar o trabalho em locais insalubres, garantir o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição de previdência a favor da maternidade. A partir daí todas as demais trataram da matéria.

Em 1943 surge a CLT. Por uma alteração em 1944, admitiu-se o trabalho noturno da mulher se esta fosse maior de 18 anos, e, somente em algumas atividades. A partir daí foram diversas as alterações legislativas sobre o tema.

## 11.5 Fundamentos da proteção ao trabalho da mulher

Inicialmente deve-se ressaltar que o art. 5º da Constituição Federal dispõe que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;





Embora a Constituição determine essa igualdade, diversas normas constitucionais e legais trazem proteção diferenciada quanto ao trabalho da mulher.

Os fundamentos dessa tutela dizem respeito à proteção à maternidade, como o benefício do salário-maternidade, a estabilidade provisória da gestante, e nas normas legais que conferem proteção ao aleitamento.

Referem-se, ainda, a certas situações peculiares à mulher, como sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos, além de diferencial quanto à aposentadoria.

## Resumo

Nesta aula você teve a oportunidade de descobrir como foi à trajetória da mulher no mundo do trabalho, como se desenvolveu a proteção do trabalho da mulher em âmbito internacional e no Brasil. Conheceu os fundamentos constitucionais da proteção do trabalho da mulher no país.

## Anotações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

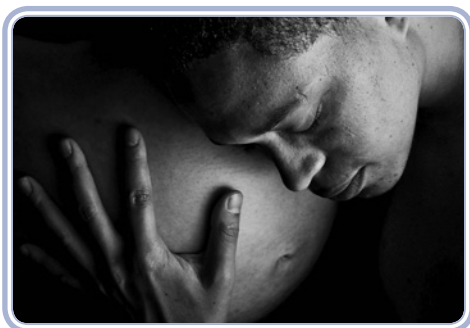




## Aula 12 - Proteção da mulher II

Agora que você já sabe como se desenvolveu a proteção do trabalho da mulher em âmbito internacional e também no Brasil, é hora de conhecer como se materializa essa proteção, em seus diversos institutos.

### 12.1 Proteção à maternidade



**Figura 12.1: Maternidade**

Fonte: Banco de imagens DI



**Figura 12.2: Nascimento**

Fonte: [www.ericaclements.com](http://www.ericaclements.com)

A proteção à maternidade tem caráter social, uma vez que, ao proteger a maternidade preserva-se a saúde da mulher e suas condições de trabalho, além de permitir que ela cumpra normalmente suas funções maternas.

A Convenção nº 3 da OIT, de 1919, aponta as proteções a serem disciplinadas pela lei: licença antes e depois do parto, mediante atestado médico comprobatório da gravidez; a garantia do emprego, com a impossibilidade de demissão juntamente com o afastamento e a ineficácia de aviso prévio durante esse período; assistência à maternidade, representada por auxílio econômico destinado a cobrir o aumento de despesas com o nascimento, pago pelo Estado ou instituições previdenciárias; assistência gratuita de médico; facilidades durante a amamentação do filho, com direito a dois repouso específicos diários, de meia hora cada um.

No que concerne à proteção à maternidade no Brasil, destacam-se a licença maternidade, o salário-maternidade, a estabilidade provisória da gestante e a proteção à amamentação.



## 12.2 Licença maternidade

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XVIII concede à gestante o direito à licença maternidade, com duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo de emprego ou de salário: “XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;”

Durante este período a trabalhadora tem assegurado o direito de permanecer junto ao bebê e receberá o salário-maternidade.

As trabalhadoras que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança também terão direito à licença maternidade, de 120 dias, independentemente da idade da criança.

Recentemente foi aprovada Lei criando a possibilidade de prorrogação do prazo da licença por mais 60 dias, totalizando seis meses.

### Saiba mais

Pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 foi criado o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal.

De forma resumida, funciona da seguinte maneira:

A empresa que desejar poderá aderir ao Programa Empresa Cidadã, mediante requerimento dirigido à Secretaria da Receita Federal do Brasil.

A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade.

A licença-maternidade, que é de 120 dias (inc. XVIII do art. 7º da Constituição Federal) será prorrogada por mais por 60 dias, resultando num período total de 180 dias.

A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.





No período de prorrogação da licença-maternidade a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de perda do direito à prorrogação.

Como incentivo às empresas que concederem esta prorrogação às suas empregadas, a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 dias de prorrogação de sua licença-maternidade, sendo vedada a dedução como despesa operacional.

Essa Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009.

## 12.3 Salário-maternidade

As trabalhadoras que contribuem para a Previdência Social têm direito ao salário-maternidade, nos 120 dias em que ficam afastadas do emprego por causa do parto (licença maternidade).

Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à empregada gestante, efetivando-se a compensação, de acordo com o disposto no art. 248 da Constituição Federal, à época do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

## 12.4 Estabilidade provisória da gestante

A Constituição Federal de 1988, no art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Transitórias (ADCT) estabelece a proteção da relação de emprego contra demissões arbitrárias ou sem justa causa da empregada gestante.

A estabilidade provisória abrange o período que vai desde a confirmação da gravidez (cabe à empregada gestante comprovar a gravidez mediante atestado médico oficial ou particular junto ao empregador) até cinco meses após o parto, o que permite a proteção do emprego e dos salários nesse período.

## 12.5 Proteção à amamentação

A mãe terá o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade. Se a saúde do filho exigir, esse período de seis meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.





Essa proteção à amamentação está prevista no art. 396 da CLT. Esses períodos são considerados tempo de serviço e não podem ensejar redução salarial.

Ainda no sentido de proteger a amamentação, dispõe o art. 389, § 1º da CLT, que os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. O art. 400 complementa a obrigatoriedade ao prever que tais locais deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

## 12.6 Outras normas de proteção à maternidade

### • Aborto não-criminoso

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, o art. 395 da CLT determina que a mulher tenha direito a um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o retorno à função que ocupava antes de seu afastamento.

### • Alteração ou extinção do contrato de trabalho por iniciativa da gestante

O art. 394 da CLT possibilita à mulher grávida, desde que o trabalho seja prejudicial à gestação, mediante comprovação por atestado médico, romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho.

Em casos excepcionais, é assegurada à mulher grávida a transferência de função, quando as condições de saúde o exigir, assegurada à retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, nos termos do art. 392, § 4º, inc. I, da CLT.

### • Realização de consultas

O art. 392, § 4º, inc. II, da CLT dá à mulher grávida o direito de dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, sem prejuízo salarial.



## 12.7 Demais formas de proteção à mulher trabalhadora

Afora a proteção à maternidade, a mulher trabalhadora goza de algumas outras proteções, seja pela proibição de discriminação, seja por causa de suas condições físicas.

### 12.7.1 Igualdade de salário, exercício de funções e critério de admissão

A Constituição Federal, no inciso XXX do art. 7º proíbe a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Nesse aspecto há dupla garantia às mulheres, ao proibir a discriminação pelo sexo e também pelo estado civil.

### 12.7.2 Trabalhos proibidos

Nos termos do art. 390 da CLT, ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos, para o trabalho ocasional. Contudo, se esse trabalho for feito por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos, não haverá proibição.

A Convenção nº 136 da OIT, de 1971, ratificada pelo Brasil, trata da proteção contra os riscos de intoxicação provocados por benzeno. Proíbe o trabalho de mulheres grávidas e em estado de amamentação em locais em que haja exposição ao benzeno.

### 12.7.3 Métodos e locais de trabalho

Prevê o art. 389 da CLT, quanto aos métodos e locais de trabalho:

art. 389. Toda empresa deverá:

- I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;
- II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;
- III - a instalar vestiário com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades



afins em que não seja exigida a troca de roupa, e outros a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

Embora tais regras estejam no Capítulo da CLT que trata da Proteção do Trabalho da Mulher, na realidade tais regras não diferem da proteção do trabalho masculino, pois são regras gerais que devem ser observadas em relação a qualquer trabalhador.

### **12.7.4 Proibição de exigência de atestados**

A Lei nº 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências, trouxe vedação de prática de atos discriminatórios, e caracterizou como crime várias práticas, dentre as quais a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

A Lei assegura à empregada, no caso rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Estipula, ainda, que as infrações são passíveis de multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência e proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

## **Resumo**

Nesta aula você tomou conhecimento das diversas formas de materialização da proteção do trabalho da mulher. Viu os diversos institutos e normas legais que os regulamentam.



# Aula 13 - Proteção do menor

Chegou a hora de estudarmos como a legislação trabalhista encara o trabalho do menor. Ao final desta aula você identificará os fundamentos da proteção ao menor, as proibições aplicáveis ao trabalho do menor e outras proteções dadas ao mesmo.



**Figura 13.1: Proteção ao menor**

Fonte: <http://justcasy.blogspot.com>

## 13.1 Trabalho do menor

Inicialmente deve-se recordar que a Constituição Federal, em seu art. 7º, inc. XXXIII, traz a: “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz”.

Assim como a mulher, o menor recebeu especial atenção do legislador. A CLT tem um capítulo destinado especialmente à proteção do trabalho de menor de idade, este considerado, nos termos do art. 402 da CLT, o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

O menor não é incapaz para o trabalho, mas a legislação lhe protege de uma forma especial.

## 13.2 Fundamentos da proteção do menor

São diversos os fundamentos da proteção do menor trabalhador, dentre os quais se destacam os de ordem cultural, moral, fisiológica e de segurança.



No aspecto cultural porque deve ser possibilitado ao menor estudar e receber instruções. No aspecto moral ao menor deve ser vedado trabalhar em locais que prejudiquem sua moralidade. No aspecto fisiológico o menor não deve trabalhar em local insalubre, penoso, perigoso, à noite, para que possa se desenvolver física e psicologicamente de maneira normal e sadia. No aspecto de segurança o menor deve ser resguardado com normas de proteção, para que não seja vitimado por acidentes de trabalho.

### 13.3 Proibições ao trabalho do menor

A CLT lista diversas situações de trabalho que são proibidas as menores:

- Trabalhos perigosos (art. 405, inc. I da CLT - CF, art. 7º, inc. XXXIII), assim entendidos os trabalhos que utilizam explosivos ou inflamáveis, ou que manipulam energia elétrica, fios de alta tensão e outros;
- Trabalhos insalubres (art. 405, inc. I da CLT - CF, art. 7º, inc. XXXIII), assim entendidos os que exponham o trabalhador, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.
- Trabalho noturno (art. 404 da CLT - CF, art. 7º, inc. XXXIII), assim entendido aquele realizado das 22 às 5h na atividade urbana; das 20 às 4h na pecuária e das 21 às 5h na lavoura para empregado rural. A Constituição Federal proíbe o trabalho do menor no período noturno posto que este se destina ao descanso ou repouso das pessoas, e o menor deve ter sua formação física e psíquica preservada.
- O menor não poderá trabalhar em locais que prejudique sua formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola (art. 403, parágrafo único da CLT).

### 13.4 Outras proteções ao menor

- Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções (art. 407 da CLT).







- Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho (art. 425 da CLT).
- O empregador deve proporcionar tempo suficiente para que o menor frequente as aulas (art. 427 da CLT).

Assim como no trabalho da mulher, várias normas constantes do capítulo de proteção ao menor são normas gerais, que sequer precisariam ser repetidas, como por exemplo, a obrigatoriedade de observar as regras da segurança e da medicina do trabalho.

A CLT prevê aos infratores dessas normas multas que serão aplicadas tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, sendo aumentadas em caso de reincidência.

## Resumo

Nesta aula você estudou como a legislação trabalhista protege o menor, os fundamentos dessa proteção, as proibições aplicáveis ao trabalho do menor e outras proteções dadas ao mesmo.

## Anotações

---

---

---

---

---

---

---

---

---





# Aula 14 - Acidente do trabalho

Nesta aula aprenderemos a importância do estudo do acidente do trabalho para sua atividade profissional. Será tratado o conceito, caracterização, casos de equiparação e requisitos do acidente de trabalho.



**Figura 14.1: Acidente de trabalho**

Fonte: <http://abduzido.net>

## 14.1 Importância do estudo

Uma das maiores, senão a maior preocupação do Técnico em Segurança do Trabalho é a ocorrência de acidentes de trabalho, pois é o “inimigo número um” do profissional.

Dada essa importância, o profissional deve conhecer sua caracterização, previsão legal, efeitos, etc.

### Saiba mais

Você sabia que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), todos os anos morrem no mundo mais de 1,1 milhões de pessoas, vítimas de acidentes ou de doenças relacionadas ao trabalho?

Esse número é maior que a média anual de mortes no trânsito (999 mil), as provocadas por violência (563 mil) e por guerras (50 mil).

No Brasil os números também são alarmantes, pois os 393,6 mil acidentes de trabalho verificados em 1999 tiveram como consequência 3,6 mil óbitos e 16,3 mil incapacidades permanentes. De cada 10 mil acidentes de trabalho, 100,5 são fatais, enquanto em países como México e EUA este contingente é de 36,6 e 21,6, respectivamente.

Fonte: dados citados por René Mendes.



## 14.2 Conceito

Acidente de trabalho é um evento que causa lesão à saúde, à integridade física e até mesmo à vida do empregado, e que ocorre durante a execução da atividade profissional ou que com ela haja alguma relação.

Nesse sentido, Sebastião Ivone Vieira considera que “todo acidente é, geralmente, uma ocorrência violenta e repentina, com consequências normalmente imprevisíveis e, às vezes, até catastróficas, em que todos, trabalhadores, empregadores e a própria nação, saem perdendo”.

A definição trazida pela legislação (Lei nº 8.213/91, art. 19) é a seguinte:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Em complemento, o Decreto nº 3.048/99, conhecido como Regulamento da Previdência Social, esclarece que “entende-se como acidente de qualquer natureza ou causa aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos e biológicos), que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda, ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa”.

## 14.3 Caracterização

O acidente de trabalho caracteriza-se, basicamente, em três situações:

- Acidente em decorrência das características da atividade profissional desempenhada pelo empregado (acidente típico);
- Acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho (acidente de trajeto);
- Acidente ocasionado por doença profissional ou por doença do trabalho.

Analisam-se cada uma delas:

### 14.3.1 Acidente típico

Aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, mesmo





se sofrido fora do local usual de trabalho, desde que o trabalhador esteja executando ordens ou serviços sob a autoridade da empresa.

### **14.3.2 Acidente de trajeto (ou “*in itinere*”)**

É aquele ocorrido no deslocamento do empregado entre sua residência e o local de trabalho ou deste para aquela, na forma do art. 21, inciso IV, alínea “d”, da Lei nº 8.213/91. É considerado acidente de trabalho, independente do meio de transporte utilizado.

### **14.3.3 Doença profissional**

É aquela que decorre do exercício do trabalho peculiar de determinadas categorias profissionais arroladas no Anexo II do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, ou, caso comprovado o nexo causal entre a doença e a lesão, aquela que seja reconhecida pela Previdência Social, independentemente de constar na relação.

Ana Paola Santos Machado Diniz explica que “as doenças profissionais, também denominadas de ergopatias, tecnopatias ou doenças típicas, são moléstias produzidas pelo exercício de atividade profissional específica”. Como exemplo cita: a) pneumoconiose: doença dos pulmões proveniente de inalação habitual de partículas minerais ou metálicas como o carvão, a sílica, o alumínio, o ferro, etc; b) saturnismo ou plumbismo: intoxicação crônica pelo chumbo; c) hidrargismo: intoxicação por mercúrio (por via respiratória, cutânea ou digestiva).

### **14.3.4 Doença do trabalho**

É qualquer tipo de doença profissional produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho, peculiar a determinado ramo de atividade, e desde que constante da relação existente no Anexo II do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, ou por doença do trabalho adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, desde que constante da relação citada anteriormente ou, caso comprovado o nexo causal entre a doença e a lesão, aquela que seja reconhecida pela Previdência Social, independentemente de constar na relação.

Para Ana Paola Santos Machado Diniz “surgem em função das condições especiais, das circunstâncias em que o trabalho é desenvolvido”. Em resumo, são aquelas que têm origem nas condições de trabalho, tais como: ambiente, ferramentas, etc.





### **Exceções:**

Pelo que vimos à doença profissional ou do trabalho é, para os fins da legislação previdenciária, considerada como acidente de trabalho, com exceção da doença degenerativa; a inerente a grupo etário; a que não produza incapacidade laborativa e a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

## **14.4 Casos de equiparação**

Há outras situações que são equiparadas ao acidente de trabalho, desde que ocorridas no local e no horário de trabalho, tais como os decorrentes de:

- ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- ato de pessoa privada do uso da razão;
- desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
- a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
- na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;



## 14.5 Requisitos

Para que se caracterize o acidente de trabalho pressupõe-se a existência de alguns requisitos básicos:

- É inesperado, súbito, ou seja, ocorre ao acaso (causalidade);
- Causa desde lesões mais simples até a morte (nocividade);
- Acarreta um afastamento, permanente ou temporário, do trabalho (incapacitação);
- Existe um nexo entre o trabalho realizado e o acidente (nexo causal).

## Resumo

Nesta aula você descobriu a importância do estudo do acidente do trabalho para sua atividade profissional. Vimos também o conceito, caracterização, casos de equiparação e requisitos do acidente de trabalho. Todos esses são tópicos são importantes para o aprofundamento dos estudos que serão realizados nas próximas aulas.

## Atividades de aprendizagem

- **Analise e responda:**

Num dia de grande tempestade a Empresa XYZ passa a enfrentar uma inundação. João, empregado da empresa como jardineiro, que já estava no ponto do ônibus para voltar para casa, retorna voluntariamente à empresa para ajudar a salvar os equipamentos de informática que estavam prestes a ser atingidos pela água. Uma parede, com a força da água, cedeu e caiu sobre a perna de João, causando-lhe lesões. Este caso caracteriza acidente de trabalho? Justifique.

---

---

---

---

---

---







# Aula 15 - Acidente do trabalho II

Agora que você já conhece os aspectos básicos do acidente do trabalho, vamos aprofundar os estudos tratando das consequências, previsão legal, afastamento, estabilidade e estatística. Bons estudos!

## 15.1 Consequências

Ocorrido um acidente de trabalho, suas consequências podem ser categorizadas em:

- **Simple assistência médica**

Segurado recebe atendimento médico e retorna imediatamente às suas atividades profissionais.

- **Incapacidade temporária**

O segurado fica afastado do trabalho por um período, até que esteja apto para retomar sua atividade profissional. Para a Previdência Social é importante dividir esse período em “inferior a 15 dias” e “superior a 15 dias”, uma vez que, no segundo caso, é gerado um benefício pecuniário, o auxílio-doença por acidente do trabalho.

- **Incapacidade permanente**

O segurado fica incapacitado de exercer a atividade profissional que exercia à época do acidente. Essa incapacidade permanente pode ser total ou parcial. No primeiro caso o segurado fica impossibilitado de exercer qualquer tipo de trabalho e passa a receber uma aposentadoria por invalidez. No segundo caso o segurado recebe uma indenização pela incapacidade sofrida (auxílio-acidente), mas é considerado apto para o desenvolvimento de outra atividade profissional.

- **Óbito**

O segurado falece em função do acidente de trabalho.

## 15.2 Abrangência das consequências

As consequências de um acidente do trabalho são muito mais danosas do que se pode imaginar. Além dos problemas gerados ao trabalhador, têm efeitos sobre sua família, para a empresa e para a sociedade. Sebastião Ivone



Vieira afirma que “poderá gerar problemas sociais de toda monta, como: sofrimento físico e mental do trabalhador e de sua família, perdas materiais intensas, redução da população economicamente ativa, etc”, conforme adiante se vê:

- **Para o trabalhador**

Lesão, sofrimento (físico e mental); incapacidade para o trabalho; morte; família desamparada; etc.

- **Para a empresa**

Gastos com primeiros socorros e transporte do acidentado; danos às máquinas, equipamentos e matéria-prima; dificuldades com as autoridades e desprestígio da empresa; máquina sem produção até a substituição do acidentado; descontentamento dos clientes pelo atraso na produção; etc.

- **Para toda a sociedade**

Trabalhador ativo sem produzir; coletividade com mais dependentes; necessidade de aumento de impostos, taxas e seguros; aumento do custo de vida; aumento das desigualdades sociais.

## 15.3 Previsão legal

Sobre a matéria envolvendo acidente de trabalho é importante conhecer o que traz a Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.





Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no





exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo

§ 2º A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social.

## 15.4 Afastamento

Se em alguns casos é fácil constatar que houve um acidente de trabalho e estabelecer o dia de sua ocorrência, como nos acidentes típicos ou em trânsito, em outros casos isso é tarefa complexa. Exemplo disso são os casos de doença profissional ou do trabalho.





Para a correta caracterização das doenças ocupacionais e do período de gozo dos benefícios, há que se verificar a data em que a doença se iniciou, bem como o nexo causal entre a enfermidade que acomete o segurado e o trabalho por ele desenvolvido.

Para que seja considerado acidente de trabalho é essencial que um perito estabeleça uma relação entre o acidente e a lesão provocada. Nessa situação, o médico perito decidirá se o indivíduo pode voltar ao exercício de sua função ou se necessitará de afastamento permanente ou temporário do emprego.

Traz o artigo 23 da Lei nº 8.213/91:

Art. 23. Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.

## 15.5 Estabilidade

Ao empregado que sofrer acidente do trabalho assegura-se a manutenção de seu contrato de trabalho por no mínimo 12 meses após a cessação do auxílio-doença. Enquanto recebe auxílio-doença o trabalhador é considerado licenciado e terá estabilidade por 12 meses após o retorno às atividades.

O auxílio-doença deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho ou quando o benefício se transforma em aposentadoria por invalidez.

## 15.6 Estatísticas

Segundo o Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho de 2009, do Ministério da Previdência Social, disponibilizado em seu *site*, naquele ano os acidentes típicos foram responsáveis por cerca de 79,7% dos acidentes de trabalho, os de trajeto respondem por 16,9% e as doenças profissionais ou do trabalho perfazem 3,3%.

Em 2009, foram registrados no INSS cerca de 723,5 mil acidentes do trabalho. Embora seja um número excessivamente alto, comparado com 2008 houve melhora, pois o número de acidentes de trabalho teve queda de 4,3%.

Chama atenção também que a maioria dos acidentados é do sexo masculino. Estes respondem por 77,1% e as pessoas do sexo feminino 22,9% nos





# Aula 16 - Causas de acidentes do trabalho

Como o acidente de trabalho é o “inimigo número 1” de quem trabalha com segurança do trabalho, é necessário o estudo das causas desses acidentes. Imaginamos que ao final desta aula você identifique os principais fatores causadores dos acidentes.

## 16.1 Causas de acidentes do trabalho

O acidente de trabalho deve-se principalmente a dois tipos de fatores, os pessoais e os ambientais. Aponta-se, ainda, a existência de fatores naturais.

Os fatores pessoais são aqueles ligados ao homem e dão origem ao denominado ato inseguro, praticado pelas pessoas no desempenho de suas funções.

Os fatores ambientais são relacionados às condições do ambiente de trabalho que oferece perigo ou risco ao trabalhador. São as denominadas condições ambientes de insegurança, ou condição insegura.

Alguns autores apontam, ainda, as causas naturais, responsáveis por 1 a 2% dos acidentes, vinculados a fatores da natureza.

## 16.2 Ato inseguro

É a maneira como a pessoa se expõe consciente ou inconscientemente a riscos de acidentes. São atos praticados pelo homem.

Caracterizam-se por algo que a pessoa fez quando não deveria fazer; deixou de fazer quando deveria ter feito; ou que deveria fazer de outra maneira.

Pode ser praticado pelo próprio acidentado como por terceiros.

Não são todas as ações pessoais que envolvem risco que caracterizam ato inseguro. Apenas deve ser assim considerada a ação quando tenha havido possibilidade de adotar processo razoável que apresentasse menor risco.



Podem-se apontar fatores pessoais que contribuem para a ocorrência de atos inseguros e consequentemente acidentes:

- Negligência.
- Excesso de confiança.
- Desconhecimento de riscos.
- Falta de orientação adequada.
- Má interpretação do perigo.
- Falta de entendimento das instruções dadas.
- Dificuldades para seguir as instruções.
- Falta de aptidão para o trabalho.
- Incapacidade física para o trabalho.
- Atitudes impróprias, falsos valores, superstição, etc.
- Desobediência deliberada de normas e procedimentos de segurança.

Alguns exemplos frequentes de atos inseguros:

- Ficar junto ou sob cargas suspensas.
- Usar máquinas sem habilitação ou permissão.
- Lubrificar, ajustar e limpar máquina em movimento.
- Inutilizar dispositivos de segurança.
- Uso de roupa inadequada.
- Transportar ou empilhar inseguramente.
- Tentar ganhar tempo.
- Expor partes do corpo a partes móveis de máquinas ou equipamentos.
- Imprimir excesso de velocidade.
- Improvisar ou fazer uso de ferramenta inadequada na tarefa exigida.
- Não utilizar EPIs ou EPCs.
- Usar material ou equipamento fora de sua finalidade.
- Sobrecarregar (andaime, veículo, etc..).
- Saltar de ponto elevado de veículo, de plataforma, etc.
- Manipular inadequadamente produtos químicos.







- Fumar em lugar proibido.
- Consumir drogas ou bebidas alcoólicas durante a jornada de trabalho.
- Não sinalizar a área.
- Brincadeiras/exibicionismo.

## 16.3 Condição ambiente de insegurança

O meio ambiente do trabalho é criado pelo homem. São os fatores materiais. Esses fatores dão origem à condição ambiente de insegurança.

Condição ambiente de insegurança é aquela que oferece perigo ou risco à segurança do trabalhador.

São representadas por falhas, defeitos, irregularidades técnicas e ausência de dispositivos de segurança que expõem aos riscos a integridade física e/ou a saúde das pessoas e a própria segurança das instalações e dos equipamentos.

Ao pesquisar as causas de um acidente deve-se indicar apenas a condição ambiente que causou ou permitiu a ocorrência. Deve-se ater exclusivamente ao meio e não aos aspectos ligados às atitudes individuais. Ao indicar a condição ambiente, fazê-la sem considerar origem ou viabilidade de correção.

Para uma correta apuração, não deve ser omitida a indicação da condição ambiente apenas por ter o acidente resultado de ato inseguro ou de violação de ordens ou instruções, ou ainda, por não conhecer o meio efetivo de eliminar o risco.

Os atos de supervisão, como decisões e ordens superiores não caracterizam ato inseguro. O risco decorrente de tais atos deve ser classificado como condição ambiente de insegurança. Portanto, nenhuma ação realizada em obediência à instrução direta do supervisor ou gerente deve ser considerada ato inseguro.

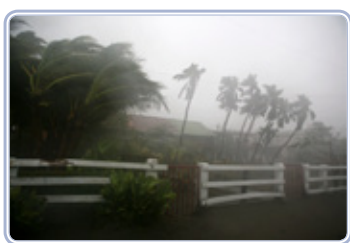
Alguns exemplos frequentes de condições ambientes de insegurança:

- Excesso de ruído.
- Falta de sinalização.
- Ventilação inadequada.





- Iluminação inadequada.
- Escassez de espaço na área de trabalho.
- Passagens perigosas obrigatórias para o pessoal.
- Fios elétricos, cabos telefônicos e outros, obstruindo passagens.
- Defeitos nas edificações tais como: pisos, escadas, etc.
- Falta de equipamento de proteção individual (EPI).
- Máquinas em precário estado de manutenção.
- Falta de proteção em máquinas e equipamentos.
- Deficiência de maquinário e ferramental.
- Instalações elétricas inadequadas ou defeituosas.
- Proteções inadequadas ou defeituosas.
- Má arrumação, organização, falta de limpeza.
- Empilhamento inadequado.
- Risco de fogo ou explosão.



**Figura 16.1: Tempestade**

Fonte: <http://novopontodevistabbb.blogspot.com/>

## 16.4 Causas naturais

Como causas naturais entendem-se os fatores da natureza. São quase sempre imprevisíveis, seja por sua ocorrência ou pelos seus efeitos (ex: tempestades e ventos – embora sejam previsíveis a ocorrência de tempestades, seus efeitos não são totalmente previsíveis).

Contra tais causas nem a tecnologia consegue controle ou previsões muito confiáveis.

São exemplos: vulcões, terremotos, maremotos, tempestades, ciclones, ventos, etc.

## Resumo

Nesta aula você conheceu as causas dos acidentes de trabalho, e sua classificação em fatores pessoais, ambientais e da natureza.



# Aula 17 - Custos de acidentes do trabalho

Em aula anterior já estudamos as consequências dos acidentes do trabalho, mas você tem idéia dos custos envolvidos nos acidentes? Sabia que há custos diretos e indiretos dos acidentes?

## 17.1 Classificação dos custos



**Figura 17.1: Custos**

Fonte: <http://agenciadenoticias.fecomercio-rs.org.br>

A ocorrência de acidentes de trabalho acarreta uma série de custos, que podem ser divididos em diretos (ou segurados) ou indiretos (não segurados).

## 17.2 Custo direto

Segundo a NBR – 14.280 - Cadastro de Acidentes da ABNT, o custo direto:

... é o total das despesas decorrentes das obrigações para com os empregados expostos aos riscos inerentes ao exercício do trabalho, como as despesas com assistência médica e hospitalar aos acidentados e respectivas indenizações, sejam estas diárias ou por incapacidade permanente.

Diz respeito a todas as despesas ligadas ao atendimento do acidentado, as quais são de responsabilidade da entidade seguradora.

Esse custo abrange:

- a) Despesas médicas, hospitalares e farmacêuticas, necessárias para a recuperação do trabalhador acidentado, para que ele possa reassumir sua ocupação;



- b)** Pagamento de diárias e benefícios ao acidentado;
- c)** Transporte do acidentado do local de trabalho ao local de atendimento, etc.

### 17.3 Custo indireto

Já os custos indiretos, ainda segundo a ABNT, dizem respeito a “todas as despesas de fabricação, despesas gerais, lucros cessantes e demais fatores cuja incidência varia conforme o tipo de indústria”. O Ministério da Previdência Social considera ainda como custos indiretos os gastos do primeiro tratamento médico, despesas sociais, custos do tempo perdido pela vítima, perda por diminuição do rendimento profissional no retorno do acidentado ao trabalho, perda pelo menor rendimento do trabalhador que substituiu temporariamente o acidentado, cálculo do tempo perdido pelos colegas de trabalho para socorrer a vítima, etc.

São, portanto, as despesas não atribuídas aos acidentes, mas que se manifestam como consequência indireta dos mesmos. Não são de responsabilidade da entidade seguradora, resultando como encargo dos empregadores.

Esse custo abrange:

- a) Total das despesas não cobertas pelo seguro de acidente do trabalho e, em geral, não facilmente computáveis, tais como as resultantes da interrupção do trabalho, do afastamento do empregado de sua ocupação habitual, da perturbação do trabalho normal e de atividades assistenciais não seguradas;
- a)** Salário pago durante o tempo perdido por outros trabalhadores, na hora do acidente e após o mesmo;
- b)** Salários adicionais pagos por trabalhos de horas extras, em virtude do acidente;
- c)** Salário pago ao acidentado, não coberto pela seguradora (15 primeiros dias de afastamento);
- d)** Diminuição da eficiência do acidentado ao retornar ao trabalho;
- e)** Despesas com treinamento do substituto do acidentado;
- f)** Prejuízo decorrente da queda de produção pela interrupção do funcionamento da máquina ou da operação de que estava incumbido o acidentado, ou da impressão que o acidentado causa aos companheiros de trabalho;





- g)** Despesas com reparo ou substituição de máquina, equipamento ou material avariado;
- h)** Desperdício de material ou produção fora de especificação, em virtude da emoção causada pelo acidente;
- i)** Despesas com serviços assistenciais não segurados;
- j)** Despesas jurídicas;
- k)** Horas de trabalho despendidas pelos supervisores e por outras pessoas:
  - Na ajuda do acidentado;
  - Na investigação das causas do acidente;
  - Em providências para que o trabalho do acidentado continue a ser executado;
  - Na seleção e preparo de novo empregado;
  - Na assistência jurídica;
  - Na assistência médica para os socorros de urgência;
  - No transporte do acidentado.

## 17.4 Impacto dos custos

Embora seja discutível a proporção, estima-se que a perda decorrente dos custos indiretos é aproximadamente quatro vezes maior que do custo direto.

A soma dos Custos Diretos e dos Custos Indiretos resulta no Custo Total, que reflete o dispêndio empresarial com as ocorrências acidentárias.

Esses custos são apenas parte do impacto negativo resultante dos acidentes, visto que muitos outros não são mensuráveis, como os prejuízos para a família com a perda daquele que, muitas vezes, é sua sustentação econômica. Também não são mensuráveis os prejuízos para a sociedade pela ausência do acidentado nas diversas atividades que desempenha na vida social.

Estes fatos originam também prejuízos sócio-econômicos de grande monta, como custos sociais da Previdência Social, dados os benefícios como aposentadoria especial por invalidez, auxílio-doença, pensão por morte, auxílio-acidente, reabilitação e readaptação (a empresa pode ser obrigada a readaptar o funcionário) do segurado-acidentado.





Segundo Irene Lôbo e Juliana Andrade por ano o país chega a gastar R\$32 bilhões (ou 4% do Produto Interno Bruto) com despesas relacionadas a acidentes de trabalho. Citam ainda que, de acordo com a Previdência Social, do valor total de gastos, cerca de R\$8 bilhões correspondem a benefícios acidentários e aposentadorias especiais.

A coletividade arca também com prejuízos, posto que o trabalhador estará sem produzir, a coletividade com mais dependentes, o que pode acarretar majoração de impostos, taxas, seguros, aumentando o custo de vida da população e outros problemas sociais.

## Resumo

Nesta aula você aprendeu a identificar os custos dos acidentes do trabalho, sejam os custos diretos e indiretos, além do impacto causado na sociedade.

## Anotações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# Aula 18 - Custeio dos acidentes de trabalho

Agora você já sabe quais são os custos envolvidos num acidente do trabalho. Mas você tem ideia de quem arca com esses custos? Nesta aula você conhecerá o Seguro de Acidentes de Trabalho, o Fator Previdenciário de Prevenção e quem paga ao final às indenizações pelos acidentes de trabalho.

## 18.1 O seguro de acidentes de trabalho (SAT)

Quando um empregado sofre um acidente de trabalho tem direito ao recebimento de um benefício pago pela Previdência Social. Naturalmente que, para tanto, a Previdência Social precisa ter recursos suficientes para bancar essas despesas, que são de elevada monta.

Esse “caixa” é formado pela contribuição que as empresas efetuam, obrigatoriamente, à própria Previdência Social, chamado de Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT), cujo percentual é de 1%, 2% ou 3% de sua folha de pagamento, e depende do grau de risco preponderante de sua atividade econômica, ou seja, risco leve, médio e grave, respectivamente, segundo o enquadramento estabelecido conforme a Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Esse seguro sobre acidentes de trabalho, extensivo às doenças profissionais e do trabalho, passou a integrar as prestações da Previdência Social, pois o país optou por atribuir à sociedade-contribuinte o ônus do sinistro, uma vez que toda ela se beneficia da produção, devendo, portanto, arcar com os riscos.

A Constituição Federal dispõe que o seguro contra acidentes de trabalho estará a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, inciso, XXVIII).

A matéria está regulamentada nas Leis nº 8.212/91 e nº 8.213/91, que tratam do custeio, conceitos, benefícios, serviços de habilitação e reabilitação profissional.



Os benefícios acidentários são auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e auxílio-acidente, que são tratados em tópico específico.

## 18.2 Fator acidentário de prevenção (FAP)

Como base de cálculo para o SAT, foi criado recentemente um multiplicador denominado de Fator Acidentário de Prevenção (FAP) da empresa empregadora (Resolução nº 1.308/2009, do Conselho Nacional de Previdência Social). Esse fator teve alterações pela Resolução nº. 1.316/2010 do Conselho Nacional de Previdência Social.

Esse novo multiplicador tem a função de “bonificar aqueles empregadores que tenham feito um trabalho intenso nas melhorias ambientais em seus postos de trabalho e apresentado no último período, menores índices de acidentalidade e, ao mesmo tempo, aumentar a cobrança daquelas empresas que tenham apresentado índices de acidentalidade superiores à média de seu setor econômico”, conforme esclarece a Previdência Social em seu site, no título Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

Isto permite um cálculo individualizado das empresas, flexibilizando o valor das alíquotas: reduzindo-as pela metade ou elevando-as ao dobro. Portanto, cada empresa paga pelo seu próprio desempenho.

O cálculo funciona assim: se a empresa registra muitos acidentes, seu multiplicador FAP (que é variável entre 0,5 até 2,0) é elevado e isso implica, consequentemente, em aumento no SAT. Por outro lado, se a empresa aplica todos os esforços na redução de acidentes de trabalho, seu FAP será baixo, e, por efeito, sua contribuição ao SAT também.

Na prática, com a adoção do FAP, o índice SAT poderá variar entre 0,5 (para aquelas empresas com baixíssimos índices de acidentes) até 6 (para aquelas com elevado índice de acidentes), e tal multiplicador será revisado periodicamente.

Exemplo do cálculo do SAT:

Tabela 18.1: Tabela de cálculo do SAT	
0,5 (FAP) X 1 (SAT)	= 0,5 SAT
1,0 (FAP) X 1 (SAT)	= 1,0 SAT
1,5 (FAP) X 1 (SAT)	= 1,5 SAT
1,5 (FAP) X 2 (SAT)	= 3,0 SAT
1,5 (FAP) X 3 (SAT)	= 4,5 SAT

Fonte: Elaborada pelos autores





## 18.3 Direito de regresso da Previdência Social

Mesmo com o SAT, aquelas empresas que foram responsáveis pela ocorrência de acidentes de trabalho por negligência da empresa quanto à adoção das normas de saúde e segurança do trabalho em suas dependências e instalações (art. 341 do Decreto Federal nº 3.048/99) estão sujeitas à cobrança, pela Previdência Social, dos valores despendidos por esta com o pagamento dos benefícios aos acidentados.

Isso é o que se chama **direito de regresso**.

Em resumo, “qualquer que seja, portanto, o grau de culpa, terá o empregador de suportar o dever indenizatório, segundo as regras do Direito Civil, sem qualquer compensação com a reparação concedida pela Previdência Social”, segundo ensina Carlos Roberto Gonçalves.

Em verdade, independente do pagamento do SAT, o empregador que tiver registro de acidente de trabalho em suas dependências poderá, conforme as circunstâncias, ser obrigado a ressarcir à Previdência Social os valores por ela despendidos para bancar os custos com a recuperação do trabalhador.

Isso porque há uma Súmula (de nº 229) do Supremo Tribunal Federal entendendo que “a indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”.

Por sua vez, prevê o art. 120 da Lei nº 8.213/91 (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências): “Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis”.

Pelo que se vê a atuação do técnico em segurança no trabalho é fundamental para diminuir os custos da empresa com o Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT), evitar a ocorrência de acidentes e, por consequência, o direito de regresso.

## 18.4 Indenização ao trabalhador pela responsabilidade civil do empregador

Além disso, havendo culpa ou dolo do empregador, pode o trabalhador pleitear perante o Judiciário uma indenização, com base na responsabilidade civil de natureza subjetiva do empregador, visando repor perdas e danos



Uma das fontes de dados para cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) pela Previdência Social é o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT)!



# Aula 19 - Prevenção

Agora você já tem plena noção de como o acidente de trabalho traz danos aos trabalhadores e prejuízos às empresas e à sociedade. Então o que fazer? Prevenção! Ao final desta aula você identificará os principais aspectos envolvidos na prevenção dos acidentes.

## 19.1 Prevenção

Na maioria das vezes os acidentes de trabalho são evitáveis com a prática de medidas simples, como o uso de equipamentos de proteção individual e coletiva, esclarecimento dos trabalhadores sobre os riscos do trabalho, treinamento, etc.

**A principal função do Técnico em Segurança do Trabalho é a prevenção.**



## 19.2 Princípio da prevenção

O princípio da prevenção está previsto no artigo 12 da Convenção nº 155/81 da OIT, relativa à Segurança e Saúde dos Trabalhadores, devidamente ratificada pelo Brasil, que preceitua:

Deverão ser adotadas medidas em conformidade com a legislação e a prática nacionais a fim de cuidar de que aquelas pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedem, sob qualquer título, maquinário, equipamentos ou substâncias para uso profissional: a) tenham certeza, na medida do razoável e possível, de que o maquinário, os equipamentos ou as substâncias em questão não implicarão perigo algum para a segurança e a saúde das pessoas que fizerem uso correto dos mesmos; b) facilitem informações sobre a instalação e utilização corretas do maquinário e dos equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos apresentados pelas máquinas e os materiais, e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, assim como instruções sobre a forma de prevenir os riscos conhecidos; c) façam estudos e pesquisas, ou se mantenham a par de qualquer outra forma, da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos itens “a” e “b” do presente artigo.



## 19.3 Teoria sobre prevenção de acidentes

Atualmente a prevenção de acidentes envolve uma série de atividades que vão da observação e análise de todos os elementos que apresentam riscos, precavendo-se dos acontecimentos indesejáveis ao trabalho.

Tradicionalmente o acidente do trabalho é definido em função das consequências sobre o homem

Contudo, considerando que para a empresa todo acidente causa prejuízos, seja pela necessidade de remoção e assistência ao acidentado, ou, mesmo sem danos pessoais, pela interrupção da produção, perda de materiais, etc., a prevenção precisa tratar igualmente os acidentes com e sem lesão, pois é impossível prever quando um acidente vai resultar ou não em lesão pessoal do trabalhador.

Para tanto, é necessário que se tenha do acidente o conceito mais abrangente possível de suas causas e efeitos, assim, pode-se dizer que o **conceito prevencionista de acidente de trabalho** é mais amplo, considerando acidente de trabalho qualquer ocorrência não programada, inesperada, que interfere ou interrompe o processo normal de uma atividade, trazendo como consequência perda de tempo, dano material ou lesões ao homem.

Exemplos: Um balde com massa ao cair da construção acerta um maquinário e um trabalhador (perda de tempo, danos materiais e pessoais); Um pedreiro derruba o martelo de um andaime, sem atingir qualquer material ou pessoa (perda de tempo, pois embora não tenha causado lesão ou dano material, forçou o colaborador a despender mais tempo para realizar a atividade); Uma pilha de caixas desaba num armazém, por ter sido mal feita, danificando vários produtos, contudo, sem atingir qualquer equipamento ou pessoa (dano material).

Na área prevencionista são dois tipos de prevenção:

### 19.3.1 Prevenção Passiva

Também chamada de “Prevenção de Repetição”. Após a ocorrência de uma lesão, perda de tempo e/ou danos materiais, são tomadas medidas para evitar ocorrências semelhantes.

### 19.3.2 Prevenção ativa

É a iniciativa tomada antes da ocorrência do acidente. Procura-se antecipar os riscos a fim de evitá-los. Nesse trabalho preventivo dá-se importância a



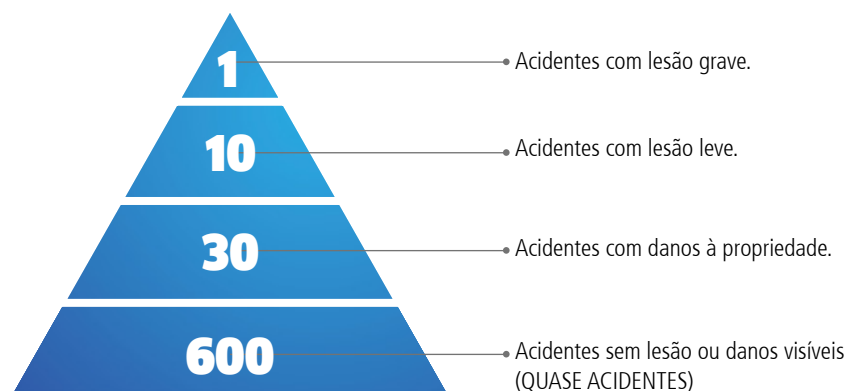
qualquer ocorrência, isolada ou não, com potencialidade de causar danos pessoais ou materiais.

## 19.4 Quase acidente

Um elemento muito importante na prevenção dos acidentes é o estudo dos “quase acidentes”, esses considerados como ocorrências inesperadas com trabalhadores e/ou equipamentos que por pouco não resultaram em acidentes de trabalho.

Alguns exemplos de quase acidentes: uma lâmina de desprende de um equipamento, passando rente à mão do trabalhador, sem atingi-lo; um motorista, sem prévio aviso, dá marcha ré num caminhão, e o trabalhador que fechava o baú do mesmo consegue escapar de ser atingido ao pular rapidamente para o lado.

Estudos de diversos autores, principalmente nos Estados Unidos, possibilitaram o desenvolvimento de proporcionalidade dos acidentes. Seguindo os passos de diversos autores, e após realizar um levantamento em 297 empresas que empregavam cerca de 1.750.000 pessoas, onde foram obtidos 1.753.498 relatos de ocorrências resultaram nos Estudos da Insurance Company of North America (ICNA) - (Dados estatísticos sobre acidentes pessoais e materiais) que demonstraram que os acidentes ocorrem nas seguintes proporções:



**Figura 19.1: Pirâmide da ICNA – 1969**

Fonte: DE CICCIO, Francesco; FANTAZZINI, Mario Luiz. Introdução à engenharia de segurança de sistemas. 3 ed. São Paulo: Fundacentro, 1993.

Assim, para cada acidente com lesão grave, havia aproximadamente 10 acidentes com lesão leve, 30 com danos à propriedade e 600 acidentes sem lesão ou danos visíveis à propriedade (quase acidentes).

[illegible]

## Aula 20 - Inspeção de segurança

Agora que você já conhece a importância da prevenção para sua atividade profissional, para os trabalhadores, empresas e para a sociedade chegou o momento de estudar as atividades realizadas para colocar em prática a prevenção.

Ao final desta aula você identificará quais são os tipos de inspeção de segurança do trabalho quanto à abrangência e à frequência, para que servem e quais são as fases de uma inspeção.

### 20.1 Inspeção de segurança



**Figura 20.1: Inspeção**

Fonte: <http://inspecao previa.wordpress.com/>

Consiste na observação criteriosa das áreas e meios de trabalho visando descobrir e identificar riscos e corrigir situações que comprometam a segurança dos trabalhadores.

A inspeção é crucial para apontar os riscos potenciais e, a partir daí, determinar os meios de prevenção antes da ocorrência de acidentes.

Quando bem realizada e envolvendo todos os que devem assumir sua parcela de responsabilidade, proporciona ótimos resultados além de desenvolver e fixar uma consciência preventiva nos agentes de inspeção. Podem participar, isoladamente ou em equipe, pessoas com funções e responsabilidades diferentes, dentre as quais se podem citar: Membros de CIPA, Técnicos em Segurança do Trabalho, Médicos, Engenheiros, Supervisores, Gerentes, etc.



A inspeção auxilia a administração ao indicar medidas a serem adotadas para evitar prejuízos e tornar o local e as condições de trabalho mais propícios e seguros.

Antes do início de cada inspeção deverá ser comunicado ao responsável o que se pretende e, após o término, comentar as constatações e apontamentos realizados.

## 20.2 Tipos de inspeção de segurança quanto à abrangência

- **Inspeção geral:** é aquela realizada quando se quer ter uma visão panorâmica de todos os setores da empresa. É usual que seja feita no início do mandato da CIPA.
- **Inspeção parcial:** é realizada onde já se sabe da ocorrência de riscos, seja por queixas dos trabalhadores ou ocorrência de doenças e acidentes do trabalho. Deve ser mais detalhada e criteriosa.
- **Inspeção específica:** é aquela em que se procura identificar problemas ou riscos determinados, tais como o manuseio de produtos químicos, postura de trabalho, esforço físico, etc.

## 20.3 Tipos de inspeção quanto à frequência

- **Inspeções de rotina:** são inspeções normalmente efetuadas pelos membros da CIPA e que visam observar e evitar a criação de riscos conhecidos, tais como: arrumações perigosas, defeitos nos pontos vitais dos equipamentos, carpetes descolados, utilização de extensões, benjamins ("tês"), atitudes perigosas dos funcionários, etc.
- **Inspeções periódicas:** são inspeções que se fazem em intervalos regulares, principalmente para descobrir riscos já previstos, que podem se caracterizar por desgastes, esforços e outras agressividades a que estão sujeitos móveis, máquinas, etc.





- **Inspecções especiais:** são inspeções geralmente realizadas por especialistas em Segurança do Trabalho, utilizando-se equipamentos especiais para monitoramento de agentes físicos e/ou químicos (ex.: decibelímetro, termômetro, dosímetro, etc.).

## 20.4 Fases da inspeção

Durante uma inspeção de segurança o agente deve obedecer cinco fases:

1ª Fase - **OBSERVAR** os atos das pessoas, as condições de máquinas, equipamentos, ferramentas e o ambiente de trabalho.

2ª Fase - **REGISTRAR** o que foi observado e o que deve ser feito, contendo, entre outros, os dados do local da realização, dos riscos encontrados, dos pontos positivos, dos problemas ou das propostas feitas pelos inspecionados, colocando-se data e assinatura.

3ª Fase - **ANALISAR E RECOMENDAR** medidas que visem a eliminar, isolar ou, no mínimo sinalizar riscos em potencial advindos de condições ambientais ou atos e procedimentos inseguros.

4ª Fase - **ENCAMINHAR** para que os responsáveis possam providenciar as medidas corretivas.

5ª Fase - **ACOMPANHAR** as providências até que ocorra a solução final.

### Resumo

Nesta aula você teve a oportunidade de estudar um importante instrumento utilizado na atividade de segurança do trabalho. Vimos quais são os tipos de inspeção de segurança do trabalho quanto à abrangência e à frequência, para que servem e quais são as fases de uma inspeção.



# Aula 21 - Investigação dos acidentes

Todos os acidentes ocorridos devem ser investigados. Nesta aula você compreenderá o que é a investigação de acidentes do trabalho e os fatores que devem ser analisados.

## 21.1 Investigação de acidente do trabalho



**Figura 21.1: Investigação**

Fonte: Fonte: <http://www.shiksha.com/>

Investigar um acidente é fazer a sua análise, após a ocorrência, com o objetivo de descobrir as causas e tomar providências corretivas para evitar a repetição de casos semelhantes.

Na ocorrência de um acidente do trabalho o Presidente da CIPA deverá ser informado sobre o fato e nomear uma comissão de cipistas/cipeiros para investigar o acidente e propor medidas corretivas. A investigação objetiva descobrir os fatores que contribuíram para o evento, propiciando o estudo e proposta de medidas que eliminem as causas do acidente investigado.

Na reunião da CIPA, com os elementos coletados, deve ser feita a análise e formulada proposta para evitar ocorrências semelhantes.

Para se realizar uma investigação do acidente, deve-se analisar 5 (cinco) fatores:

### 1. Agente da lesão

É o local, o ambiente, o ato, em suma, o elemento que possa ser o causador da lesão.



## 2. A fonte da lesão

É o objeto que, ao agir sobre o organismo, foi o responsável pela lesão.

## 3. Fator pessoal de insegurança

Se houver um fator pessoal.

## 4. A natureza da lesão

Estabelecer como foi o contato entre a pessoa lesionada e o objeto ou movimento que a provocou (queimadura, corte e fratura, etc.).

## 5. A localização da lesão

Verificar o que foi atingido no trabalhador que lhe causou lesão. Por vezes possibilita identificar a fonte da lesão e indicar a frequência frente a alguns fatores de insegurança.

## Resumo

Nesta aula você estudou que é a investigação de acidentes do trabalho e os fatores que devem ser analisados.

## Anotações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# Aula 22 - Comunicação do acidente de trabalho – CAT

Você sabe como é que se leva a conhecimento da Previdência Social a notícia de que um trabalhador sofreu um acidente de trabalho? Quem deve levar essa notícia à autoridade competente? A partir de quais dados a Previdência formula seu Anuário Estatístico? Todas estas perguntas serão respondidas nesta aula, na qual estudaremos e pretendemos que você compreenda como funciona a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT).

## 22.1 Comunicação de acidente do trabalho

Ocorrendo acidente de trabalho, havendo ou não afastamento do acidentado do trabalho, deverá ser tomada uma providência administrativa por parte da empresa, que é a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência. Porém, caso haja morte do trabalhador, a comunicação à Previdência Social deverá ser imediata, sob pena de multa, sucessivamente aumentada nas reincidências.

É isso que diz o art. 22 da Lei nº 8.213/91:

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) 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.

A CAT é um documento pelo qual a empresa registra junto à Previdência Social a ocorrência do acidente, e será utilizado como base para a concessão e liberação de benefícios ao trabalhador junto ao INSS (como o auxílio acidentado) e, também, para cômputo nas estatísticas.

Se a empresa não realizar tal providência, também está autorizado a formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que atendeu a vítima ou qualquer autoridade pública.



Quando estudamos sobre a proteção da saúde do trabalhador vimos que o Ministro de Estado da Saúde, através da Portaria nº 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999, instituiu nova Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho. É importante ressaltar que boa parte das doenças listadas na Portaria são de notificação compulsória, assim como os agravos surgidos no curso de sua evolução (Portaria nº 777/GM, de 28 de abril de 2004). Portanto, é da responsabilidade do empregador a emissão do CAT nesses casos. Para conhecer a lista de Doenças relacionadas ao Trabalho, acesse: <http://www.saude.sc.gov.br/SaudeTrabalhador/portarias/Portaria%201339.doc>

É obrigatória a emissão do CAT relativa ao acidente ou doença profissional ou do trabalho ocorrido com o aposentado por tempo de serviço ou idade, que permaneça ou retorne à atividade após a aposentadoria, embora não tenha direito a benefícios pelo INSS em razão do acidente, salvo a reabilitação profissional.



## Atividades de aprendizagem

Acesse o site da Previdência Social.

Encontre e acesse o link: Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.

Acesse o link: Formulário para Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.

Preencha o formulário e imprima.

Pronto! Você preencheu sua primeira CAT!

Segue abaixo o modelo do formulário CAT.



Acesse o site da Previdência Social no endereço abaixo, clique em comunicação de acidente de trabalho e confira que você tem à disposição todas as informações necessárias. Dentre elas você encontrará links para:

- Cadastro da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT pela Internet (download do programa de instalação);
- Formulário para Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT;
- Instruções para preenchimento do formulário da Comunicação de Acidentes de Trabalho – CAT;
- Instruções para preenchimento da Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT (manual completo);
- Legislação específica: Portaria nº 5.051, de 26 de fevereiro de 1.999.

Site: <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=297>

PREVIDÊNCIA SOCIAL INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL		1- Emitente 1- Empregador 2- Sindicato 3- Médico 4- Segurado ou dependente 5- Autoridade pública	
<b>COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT</b>		2- Tipo de CAT 1- Inicial 2- Reabertura 3- Comunicação de Óbito em:	
<b>I - EMITENTE</b>			
<b>Empregador</b>			
3- Razão Social /Nome			
4- Tipo	1- CGC/CNPJ 2- CEI 3- CPF 4- NIT	5- CNAE	6- Endereço - Rua/Av.
Complemento (continuação)	Bairro	CEP	7- Município 8- UF 9- Telefone
<b>Acidentado</b>			
10- Nome			
11- Nome da mãe			
12- Data de nasc.	13- Sexo 1- Masc. 3- Fem.	14- Estado civil 1- Solteiro 2- Casado 3- Viúvo 4- Sep. judic. 5- Outro 6- Ignorado	15- CTPS- Nº /Série/ Data de emissão
16- UF		17- Remuneração Mensal	
18- Carteira de Identidade	Data de emissão	Órgão Expedidor	19- UF 20- PIS/PASEP/NET
21- Endereço - Rua/Av/			
Bairro	CEP	22- Município	23- UF 24- Telefone
25- Nome da ocupação	26- CBO <small>consulte CBO</small>	27- Filiação à Previdência Social 1- Empregado 2- Tra. avulso 7- Seg. especial 8- Médico residente	28- Aposentado? 1- sim 2- não
29- Áreas 1- Urbana 2- Rural			
<b>Acidente ou Doença</b>			
30- Data do acidente	31- Hora do acidente	32- Após quantas horas de trabalho?	33- tipo 1- Típico 2- Doença 3- Trajeto
34- Houve afastamento? 1- sim 2- não			
35- Último dia trabalhado	36- Local do acidente	37- Especificação do local do acidente	38- CGC/CNPJ 39- UF
40- Município do local do acidente	41- Parte(s) do corpo atingida(s)	42- Agente causador	
43- Descrição da situação geradora do acidente ou doença		44- Houve registro policial? 1- sim 2- não	
		45- Houve morte? 1- sim 2- não	
<b>Testemunhas</b>			
46- Nome			
47- Endereço - Rua/Av/nº/comp.			

Bairro	CEP	48- Município	49- UF	Telefone
50- Nome				
51- Endereço - Rua/Av/rua/comp.				
Bairro	CEP	52- Município	53- UF	Telefone
Local e data				
Assinatura e carimbo do emitente				
<b>II - ATESTADO MÉDICO</b> Deve ser preenchido por profissional médico.				
<b>Atendimento</b>				
54- Unidade de atendimento médico			55- Data	56- Hora
57- Houve internação 1-sim 2-não	58- Duração provável do tratamento dias	59- Deverá o acidentado afastar-se do trabalho durante o tratamento? 1-sim 2-não		
<b>Lesão</b>				
60- Descrição e natureza da lesão				
<b>Diagnóstico</b>				
61- Diagnóstico provável			62- CID-10	
63- Observações:				
Local e data				
Assinatura e carimbo do médico com CRM				
<b>III - INSS</b>				
64- Recebida em	65- Código da Unidade	66- Número do CAT	Notas: 1- A inexistência das declarações desta comunicação implicará nas sanções previstas nos artigos. 171 e 299 do Código Penal. 2- A comunicação de acidente do trabalho deverá ser feita até o 1º dia útil após o acidente, sob pena de multa, na forma prevista no art. 22 da Lei nº 8.213/91.	
67- Matrícula do servidor		Assinatura do servidor		
A COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE É OBRIGATORIA, MESMO NO CASO EM QUE NÃO HÁ AFASTAMENTO DO TRABALHADOR				

Fonte: [http://www.ncnet.com.br/contabil/arquivos/cat\\_form.html](http://www.ncnet.com.br/contabil/arquivos/cat_form.html)

## Resumo

Nesta aula você teve a oportunidade de conhecer o que é e como funciona a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT).







# Aula 23 - Órgãos de segurança e medicina nas empresas

Por certo que cabe a cada pessoa na empresa adotar as medidas possíveis para evitar acidentes de trabalho. Mas você sabia que existem órgãos nas empresas que têm essas atribuições? Nesta aula objetiva-se que você tome conhecimento da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, sua normatização e atribuições.

## 23.1 Serviços especializados em segurança e medicina do trabalho

As empresas estão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, nos quais será necessária a existência de profissionais especializados. O dimensionamento desses serviços depende do grau de risco da atividade principal da empresa, bem como do número total de empregados existentes no estabelecimento, de acordo com normas baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Analisa-se agora os mais comuns.

## 23.2 Comissão interna de prevenção de acidentes - CIPA

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs, previstas e regulamentadas pela NR nº 5, da Portaria nº 3.214/78 (alterada pela Portaria nº 8 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE em 23.02.99) atuam sempre visando a prevenção.

A CIPA, segundo Sérgio Pinto Martins “tem por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que os previnam, assim como orientando os trabalhadores quanto a sua prevenção”.

A CIPA é composta de representantes do empregador e dos empregados, titulares e suplentes, de acordo com as proporções mínimas estabelecidas nos quadros da NR nº 5, sendo obrigatórias nos estabelecimentos de empresas que tenham mais de 20 empregados. Quando o estabelecimento não for



obrigado a manter uma CIPA, designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR 5, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

A presidência da comissão é sempre destinada ao representante do empregador. Os representantes dos empregados gozam de estabilidade provisória.

### 23.3 Atribuições da CIPA

A CIPA tem as seguintes atribuições:

- Identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), onde houver.
- Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho.
- Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho.
- Realizar periodicamente verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.
- Realizar, a cada reunião (mensal), avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas.
- Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho.
- Participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processos de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores.
- Requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores.



- Colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho.
- Divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho.
- Participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados.
- Requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores.
- Requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas.
- Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT.
- Participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS e de combate ao tabagismo.

## Resumo

No estudo de hoje você conheceu a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, sua normatização e atribuições.



## Aula 24 - Órgãos de segurança e medicina nas empresas II

Na aula anterior você conheceu a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Mas esse não é o único órgão de segurança existente nas empresas. Na aula de hoje você conhecerá o Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), sua normatização e atribuições.

### 24.1 Serviço especializado em segurança e em medicina do trabalho (SESMT)

Está disciplinado pela NR nº 4 da Portaria nº 3.214/78, possui a finalidade de “promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho”.

A multidisciplinaridade deste serviço é um elemento importante, pois pode congrega profissionais de diversas áreas, dependendo da classificação de seu grau de risco. Participam técnicos em segurança no trabalho, engenheiros de segurança no trabalho, auxiliares de enfermagem do trabalho, enfermeiros do trabalho e médicos do trabalho.

### 24.2 Atribuições do SESMT

As atribuições do SESMT são diversas, conforme item 4.12 da NR nº 4:

- Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- Determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual EPI, de acordo com o que determina a NR nº 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;
- Colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea “a”;



- Responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;
- Manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5;
- Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
- Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção;
- Analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s);
- Registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo a empresa encaminhar um mapa contendo avaliação anual dos mesmos dados à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho até o dia 31 de janeiro, através do órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego;
- Manter os registros de que tratam as alíneas “h” e “i” na sede dos SES-MT ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas “h” e “i” por um período não inferior a 5 (cinco) anos;



- As atividades dos profissionais integrantes dos SESMT são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.

**É importante a leitura da NR nº 4 para que se saiba o exato enquadramento da empresa, pela Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE, com seu grau de risco para fins do dimensionamento do SESMT.**



## Resumo

Nesta aula você aprendeu o que é esse importante órgão de segurança e medicina do trabalho nas empresas, o Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), sua normatização e atribuições.

## Anotações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## Aula 25 - Equipamento de proteção individual e equipamento de proteção coletiva

Vamos estudar agora importantes elementos para auxiliar na diminuição de riscos ao trabalhador e na diminuição de acidentes do trabalho. São os equipamentos de proteção, utilizados para a proteção dos trabalhadores de forma individual ou coletiva. Conheceremos os Equipamentos de Proteção Individual, as obrigações de empregados e empregadores sobre os EPIs, quem indica os EPIs apropriados, e o que são os Equipamentos de Proteção Coletiva.

## 25.1 Equipamento de proteção individual – EPI



### Figura 25.1: EPI

Fonte: <http://paulochianezzi.blogspot.com>

A NR nº 06 trata dos Equipamentos de Proteção Individual e traz o seguinte conceito “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”. Somente poderão ser utilizados os EPIs que estiverem aprovados pelos órgãos competentes.

Todo E.P.I. deve apresentar, em caracteres indelévels e bem visíveis, o nome comercial da empresa fabricante ou da empresa importadora, e o número de C.A. - Certificado de Aprovação, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (veja modelo).

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
**SECRETARIA DE INSPEÇÃO NO TRABALHO**  
 DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO  
**CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DE**  
**EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL DE FABRICAÇÃO NACIONAL**

PROCESSO MTE: \_\_\_\_\_ DATA VALIDADE: 10/10/2013 Nº \_\_\_\_\_

EQUIPAMENTO: PROTETOR AUDITIVO

PROTETOR AUDITIVO DE SEGURANÇA, BI-AURICULAR, CIRCUM-AURICULAR "TIPO CONCHA", "PASSIVO". SUAS CONCHAS (NAS CORES PRETA E VERDE) E DEMAIS PEÇAS TÉCNICAS EM RESINAS VIRGENS, ESPUMAS INTERNAS EM RESINAS EXPANDIDA CINZA, HASTE EM AÇO INOX RECOBERTO EM RESINA, CABOS ESPECIAIS EM COBRE BLINDADOS E RECOBERTOS EM PVC, MATERIAIS ELETRO-ELETRÔNICOS (CHAVE, COMPONENTES ELETRÔNICOS, ALTO-FALANTES, MICROFONE) COM ISOLAMENTO A PÓS, GRAXAS, UMIDADE E GASES, DOTADOS DE FONES E MICROFONES PARA USO COM RADIOCOMUNICAÇÃO, COM ARCO ATRÁS DA CABEÇA/PESCOÇO.  
 REF.: EPIBRA EHL.

FABRICANTE: \_\_\_\_\_ CRF: \_\_\_\_\_

ENDEREÇO: \_\_\_\_\_ CEP: \_\_\_\_\_

BAIRRO: \_\_\_\_\_ UF: \_\_\_\_\_

CIDADE: \_\_\_\_\_

LABORATÓRIO DE ENSAIO: \_\_\_\_\_

NORMA APLICÁVEL: ANSI S12.6/1997- MÉTODO B (OUVIDO REAL, COLOCAÇÃO PELO OUVINTE).

NUMERO DO LAUDO DE ENSAIO: \_\_\_\_\_

RESPONSÁVEL TÉCNICO: \_\_\_\_\_ Nº REG PROF: \_\_\_\_\_

APROVADO PARA: PROTEÇÃO AUDITIVA DO USUÁRIO CONTRA RUÍDOS, CONFORME TABELA DE ATENUAÇÃO A SEGUIR.

Frequência (Hz)	125	250	500	1000	2000	3150	4000	6300	8000	NRRef
Atenuação dB	16,4	23	25,1	27,2	28	-	33,3	-	33,1	22 dB
Desvio Padrão	4,2	3,9	3,9	2,1	2,1	-	3,1	-	3	-

OBSERVAÇÃO:  
 BASEADO NO ITEM 6.9.3.1 DA NR - 6, NA EMBALAGEM DO PRODUTO DEVE CONSTAR O NOME COMERCIAL DA EMPRESA FABRICANTE E/OU IMPORTADOR, O LOTE DE FABRICAÇÃO E O NÚMERO DESTES CERTIFICADO DE APROVAÇÃO.

Brasília - DF, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Caso contrário, a empresa (e, eventualmente, o Técnico em Segurança do Trabalho) estará sujeito às penalidades administrativas (autuação pelas autoridades fiscalizadoras), civis e criminais (no caso de ter havido algum acidente em que o EPI, que não possui o Certificado de Aprovação, não conseguiu cumprir a finalidade para a qual foi fabricado).

## 25.2 Obrigações

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, de forma gratuita, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:



- a) Sempre que medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) Enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas;
- c) Para atender situações de emergência.

### **25.2.1 São deveres do empregador quanto ao EPI:**

- Adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- Exigir seu uso;
- Fornecer ao trabalhador somente EPI aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- Orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, sua guarda e conservação;
- Substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- Responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica;
- Comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada; e
- Registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

### **25.2.2 São deveres do empregado quanto ao EPI:**

- Usar apenas para a finalidade a que se destina;
  - Responsabilizar-se pela guarda e conservação;
  - Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e
  - Cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.
- 25.2.3 Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com relação ao EPI:
- Cadastrar o fabricante ou importador de EPI;
  - Receber e examinar a documentação para emitir ou renovar o Certificado de Aprovação (CA) de EPI;
  - Estabelecer, quando necessário, os regulamentos técnicos para ensaios de EPI;
  - Emitir ou renovar o CA e o cadastro de fabricante ou importador;
  - Fiscalizar a qualidade do EPI;
  - Suspender o cadastramento da empresa fabricante ou importadora; e
  - Cancelar o CA.





## 25.3 Indicação do equipamento apropriado

A indicação do EPI mais adequado a cada risco é de responsabilidade do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) (que, inclusive, poderá ter em seus quadros um ou mais técnicos em segurança no trabalho), ouvida a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e trabalhadores usuários.

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.



Veja no quadro a seguir um resumo dos tipos de proteção, finalidade e equipamentos mais indicados.

Quadro 25.1 - Tipo de Proteção e EPI adequado		
TIPO DE PROTEÇÃO	FINALIDADE	EQUIPAMENTO INDICADO
PROTEÇÃO PARA A FACE	Contra riscos de impacto de partículas, respingos de produtos químicos, ação de radiação calorífica ou luminosa (infravermelho, ultra-violeta e calor).	Óculos de segurança (para maçariqueiros, rebarbadores, esmerilhadores, soldadores, torneiros). Máscaras e escudos (para soldadores).
PROTEÇÃO PARA O CRÂNIO	Contra riscos de queda de objetos batidas, batidas por choque elétrico, cabelos arrancados, etc.	Capacete de segurança
PROTEÇÃO AUDITIVA	Contra níveis de ruído que ultrapassem os limites de tolerância.	Protetores de inserção (moldáveis ou não) protetores externos (tipo concha)
PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA	Contra gases ou outras substâncias nocivas ao organismo que tenham por veículo de contaminação as vias respiratórias.	Respiradores com filtros mecânicos, químicos ou com a combinação dos dois tipos, etc.
PROTEÇÃO DO TRONCO	Contra os mais variados tipos de agentes agressores.	Aventais de napa ou couro, de PVC, de lona e de plástico, conforme o tipo de agente.
PROTEÇÃO DOS MEMBROS SUPERIORES	Contra materiais cortantes, abrasivos, escoriantes, perfurantes, térmicos, elétricos, químicos, biológicos e radiantes que podem provocar lesões nas mãos ou provocar doenças por intermédio delas.	Luvas de malhas de aço, de borracha, de neoprene e vinil, de couro, de raspa, de lona e algodão, Kevlar, etc.
PROTEÇÃO DOS MEMBROS INFERIORES	Contra impactos, eletricidade, metais em fusão, umidade, Produtos químicos, objetos cortantes ou pontiagudos, agentes biológicos, etc.	Sapatos de segurança Perneiras Polainas Botas (com biqueiras de aço, isolantes, etc., fabricados em couro, lona, borracha, etc.

Fonte: <http://www.segurancaetrabalho.com.br/download/cipa-curso-riscos.doc>



## 25.4 O empregado que se recusa a usar o EPI pode ser punido?

Sim. A recusa injustificada de uso do EPI fornecido pelo empregador, nos termos do item 1.8.1 da NR-1, constitui causa de punição ao empregado.

O empregador poderá aplicar as seguintes penalidades para exercer o seu poder de punição em relação ao empregado:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão; e
- Demissão por justa causa.

Ao recusar sem motivo justificável o uso do EPI o empregado comete ato de indisciplina ou de insubordinação, previsto no art. 482, h da CLT. A diferença entre eles é a seguinte: ato de indisciplina ocorre quando o empregado desrespeita as ordens, normas, portarias, circulares, diretrizes gerais da empresa. O ato reiterado de indisciplina dentro da empresa leva à justa causa. Exemplo: o empregado vai trabalhar em trajes normais, quando a empresa determinou o uso de uniformes. A insubordinação é caracterizada quando ocorre o descumprimento de ordens pessoais dadas por superior hierárquico a determinado empregado ou grupo de empregados. Normalmente referem-se a serviços e tarefas e não normas de procedimento como na indisciplina. Exemplo: o superior determinou ao empregado que transportasse resíduos de materiais de seu posto de trabalho para a área de reciclagem e o empregado recusa a fazê-lo.



## 25.5 Equipamento de proteção coletiva - EPC

Equipamento de proteção coletiva (EPC) é todo dispositivo, sistema ou meio, fixo ou móvel, de abrangência coletiva, destinado a preservar, de forma coletiva, a integridade física e a saúde dos trabalhadores, usuários e terceiros expostos a determinado risco.

O equipamento de proteção coletiva serve para neutralizar a ação dos agentes ambientais, evitando acidentes.



**Figura 25.2: Equipamentos de Proteção Coletiva - Extintores**

Fonte: <http://www.paranaextintores.com.br/index.php?id=produtos>

Como exemplos de EPC pode-se citar o enclausuramento acústico de fontes de ruído, a ventilação dos locais de trabalho, a proteção de partes móveis de máquinas e equipamentos, a sinalização de segurança (cones, fitas), a cabine de segurança biológica, capelas químicas, cabine para manipulação de radioisótopos, lava-olhos, guarda-corpos, extintores de incêndio, dentre outros.

## Resumo

Nesta aula você teve a oportunidade de conhecer o que são os Equipamentos de Proteção Individual, as obrigações de empregados e empregadores sobre os EPIs, quem indica os EPIs apropriados, e o que são os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs).

## Anotações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Aula 26 - Insalubridade e periculosidade

Certamente você já ouviu falar em insalubridade e periculosidade. São temas também abordados pela Medicina e Segurança do Trabalho na CLT.

Mas você sabe o que são atividades insalubres e perigosas? Sabe quais são os efeitos para os trabalhadores expostos a esses riscos?

## 26.1 Atividades insalubres

Na forma do art. 189 da CLT:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Tudo que é insalubre não faz bem à saúde do ser humano. No âmbito do direito do trabalho, atividade insalubre é aquela que expõe o trabalhador a agentes nocivos acima dos limites de tolerância.

Esses limites, bem como a caracterização da insalubridade e o rol de atividades e operações que se enquadram nesse conceito são definidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma do art. 190 da CLT.

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Para tanto o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a NR nº 15, que traz conceitos, parâmetros e indicações.





A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade serão feitas por meio de perícia a cargo do médico ou engenheiro do trabalho, registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.

Portanto, não basta a constatação pericial de existência de ambiente insalubre. É indispensável que a atividade ou operação esteja enquadrada entre as insalubres pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Segundo essa NR, o limite de tolerância referido é entendido como “a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral”.

Atualmente a execução de atividades insalubres ensejará o pagamento de um adicional de insalubridade calculado sobre o salário contratual, e leva em conta o grau de intensidade do agente:

**40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;  
20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;  
10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo**



**Embora dispositivos da CLT tragam que este adicional incide sobre o salário mínimo, em decisão sobre a matéria o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que o salário mínimo não pode ser utilizado como base de cálculo para o adicional de insalubridade. Diante dessa decisão, em discussão na Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, foi recentemente adotado o salário contratual como base de cálculo para o adicional de insalubridade.**

**Esta decisão altera todo entendimento anterior, que era no sentido de incidir os percentuais sobre o salário mínimo. Isso torna sem efeito, ainda, a Súmula nº 228 do TST. (PROCESSO Nº TST-RR-494331-04.1998.5.03.0102)**

A mesma NR esclarece que é possível neutralizar, ou até mesmo eliminar o agente insalubre com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, bem como a correta utilização dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI (NR nº 06). Cessando o fator de insalubridade, seja por sua eliminação ou neutralização, cessa o pagamento do adicional de insalubridade. Cessa, ainda, em caso de remoção do trabalhador do setor ou do estabelecimento. Não há direito adquirido sobre a percepção de tal gratificação.







É vedada a cumulação de gratificação de insalubridade e periculosidade, cabendo ao empregado a opção por uma delas.

### **Você sabia?**

Que se o empregador não adotar procedimentos para neutralização ou eliminação desses agentes, prática exigida pela NR nº 15, estará incorrendo em um ato contrário à legislação, portanto ilícito? Isso o faz sujeitar-se à obrigatoriedade de reparação de eventual dano causado ao trabalhador, seja de ordem material e até mesmo moral!

É importante lembrar ainda que tais procedimentos, para serem efetivamente considerados como de neutralização ou eliminação da insalubridade, devem ser feitos mediante avaliação pericial a cargo das Superintendências Regionais do Trabalho, vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego (item 15.4.1.2).

A NR nº 15 tem vários anexos que traz os limites máximos de tolerância para diversos fatores.

O Anexo nº 1 traz os limites de tolerância para ruídos contínuos ou intermitentes;

Anexo n.º 2 - Limites de Tolerância para Ruídos de Impacto;

Anexo n.º 3 - Limites de Tolerância para Exposição ao Calor;

Anexo n.º 4 (Revogado);

Anexo n.º 5 - Radiações Ionizantes;

Anexo n.º 6 - Trabalho sob Condições Hiperbáricas;

Anexo n.º 7 - Radiações Não-Ionizantes;

Anexo n.º 8 - Vibrações;

Anexo n.º 9 – Frio;

Anexo n.º 10 – Umidade;

Anexo n.º 11 - Agentes Químicos cuja Insalubridade é Caracterizada por Limite de Tolerância e Inspeção no Local de Trabalho;

Anexo n.º 12 - Limites de Tolerância para Poeiras Minerais;

Anexo n.º 13 - Agentes Químicos; Anexo nº 13 A – Benzeno;

Anexo n.º 14 - Agentes Biológicos.

**Lembre-se de verificar as particularidades pertinentes em cada uma dessas atividades.**



## **26.2 Atividades perigosas**

O art. 139 da CLT esclarece que: “são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o





contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”.

Portanto, periculosidade está ligada à ideia de perigo, e na área trabalhista corresponde ao risco de perigo quando o empregado estiver sujeito ao contato permanente com inflamáveis ou explosivos.

A matéria é regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio da NR nº 16, que trata das atividades e operações perigosas.

O trabalho nessas condições dá ao empregado direito à percepção de um adicional de periculosidade à base de 30% calculado em relação ao seu salário base (ou seja, sem os acréscimos decorrentes de eventuais gratificações, prêmios ou participação nos lucros).

Cessando o fator de periculosidade, pela eliminação do risco à saúde ou integridade física do trabalhador, cessa o pagamento do adicional de periculosidade. Não há direito adquirido sobre a percepção de tal gratificação.

É o Ministério do Trabalho e Emprego o órgão competente para aprovar quadro de atividades perigosas, o que foi feito conforme a NR nº 16.

Algumas regras específicas sobre periculosidade:

- O trabalho de eletricitários, em condição de risco, também é considerado perigoso, para efeito de pagamento de adicional (Lei nº 7.369/85).
- Em relação aos explosivos, se estiverem sujeitos à “degradação química ou autocatalítica”, à “ação de agentes exteriores, tais como, calor, umidade, faíscas, fogo, fenômenos sísmicos, choque e atritos”, restará caracterizada a atividade perigosa (NR nº 16, item 16.5);
- O transporte de líquidos inflamáveis ou gasosos liquefeitos (em qualquer vasilhame e a granel) é considerado como atividade perigosa, salvo o transporte em pequenas quantidades limitadas a 200 (duzentos) litros para líquidos inflamáveis e 135 quilos para inflamáveis gasosos liquefeitos. As quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos não serão consideradas para efeito da referida Norma (NR nº 16, itens 16.6 e 16.6.1).





Os Anexos dessa NR deverão ser consultados para entendimento das particularidades de cada operação perigosa, e tratam dos seguintes tópicos: Anexo I - Atividades e Operações Perigosas com Explosivos; Anexo II - Atividades e Operações Perigosas com Inflamáveis; e Atividades e Operações Perigosas com Radiações Ionizantes ou Substâncias Radioativas (Anexo não numerado, pois adotado posteriormente pela Portaria GM n.º 518, de 04 de abril de 2003).

Importante recordar que é de responsabilidade do empregador a delimitação das áreas de risco (NR n.º 16, item 16.8).

## Resumo

Nesta aula você aprendeu o que são atividades insalubres e perigosas e os efeitos para os trabalhadores expostos a esses riscos.

## Anotações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





# Aula 27 - Estabilidade provisória

Você sabia que em algumas hipóteses os trabalhadores têm direito a estabilidade provisória?

Ao final desta aula espera-se que você conheça quais são estas hipóteses, seus requisitos e qual a extensão da estabilidade para cada caso.

Então, vamos aos estudos!

## 27.1 Estabilidade provisória

A estabilidade provisória é um instituto do Direito do Trabalho que estabelece uma garantia temporária ao emprego, significando, portanto, a permanência obrigatória do trabalhador na condição de empregado, mesmo contra a vontade de seu empregador, durante um prazo determinado, em razão de circunstâncias que se encontram definidas em Lei ou decorrem de acordos e convenções coletivas.

As estabilidades provisórias previstas em Lei são as seguintes:

- Representantes da CIPA;
- Dirigente Sindical;
- Empregada gestante;
- Acidente do Trabalho;
- Dirigente de Associação Profissional;
- Dirigente de Sociedade Cooperativa;
- Membros do Conselho Curador do FGTS;
- Membros do Conselho Nacional de Previdência SocialCNPS;
- Membros das Comissões de Conciliação Prévia;

Analisa-se cada uma destas hipóteses, com maior ênfase nas quatro primeiras, por terem uma relação mais próxima este estudo.

## 27.2 Representantes da CIPA

A CIPA é composta de representantes do empregador e dos empregados, e a estabilidade atinge estes últimos, quando eleitos pela categoria.



Desta forma, os empregados eleitos para a direção da CIPA não poderão ser dispensados arbitrariamente (dispensa sem justa causa), desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. Essa é a previsão do artigo 10, inciso II, alínea “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

### **Para refletir**

O legislador entendeu ser tão importante para os trabalhadores a atividade dos CIPEIROS, que deu aos representantes dos empregados ESTABILIDADE desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. Isto visa assegurar ao CIPEIRO eleito pelos seus pares uma atuação firme em busca da segurança no trabalho.

## **27.3 Dirigente sindical**

Segundo o artigo 8º, inc. VIII da Constituição Federal de 1988 e o artigo 543, § 3º da CLT, o empregado sindicalizado também gozará de estabilidade provisória, desde o momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical até um ano após o final de seu mandato, se for eleito, ainda que como suplente, salvo se cometer falta grave. Eis a redação da Constituição Federal:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

A previsão é reforçada pelo artigo 543, § 3º da CLT:

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive





como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Quanto ao termo “associação profissional”, cabe um esclarecimento. Antigamente era necessária a associação profissional como uma fase preliminar para investidura sindical. Hoje a personalidade jurídica dos sindicatos decorre do registro de seus estatutos pelos interessados, sem necessidade de constituir previamente uma associação profissional, o que motivou, inclusive, o cancelamento do Enunciado nº 222 do TST.

Outra dúvida é se prevalece a estabilidade para empregados eleitos para conselhos de disciplina e fiscalização profissional. A esse respeito, esclarece Arnaldo Süssekind:

A garantia de emprego de que tratam o art. 8º, VIII, da Carta Magna, e o art. 543 da CLT não abrange os profissionais eleitos para os Conselhos incumbidos de disciplinar e fiscalizar o exercício de profissões liberais (p. ex.: OAB, CREA etc.). Tais entidades são autarquias corporativas e não associações sindicais.

## 27.4 Empregada gestante

A Constituição Federal de 1988, no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) assegura à empregada gestante a garantia do emprego, contra demissões arbitrárias ou sem justa causa, a partir do momento da confirmação da gravidez até cinco (5) meses após o parto.

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A estabilidade abrange o período que vai desde a confirmação da gravidez (cabe à empregada gestante comprovar a gravidez mediante atestado médico oficial ou particular junto ao empregador) até cinco meses após o parto, o que permite a proteção do emprego e dos salários nesse período.

Se ocorrer demissão sem justa causa ou arbitrária durante esse período, a gestante terá direito à reintegração ou à indenização, correspondente ao pagamento dos salários relativos ao prazo da estabilidade.





## 27.5 Acidente de trabalho

Segundo o artigo 118 da Lei nº 8.213/91, ao empregado que sofrer acidente do trabalho estará garantido manutenção de seu contrato de trabalho, por no mínimo 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Enquanto recebe auxílio-doença por acidente de trabalho ou doença ocupacional, o trabalhador é considerado licenciado.

O auxílio-doença deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho ou quando o benefício se transforma em aposentadoria por invalidez.

## 27.6 Dirigente de cooperativa

Além dos casos já analisados, com maior ligação com nosso estudo, há outros casos de estabilidade provisória, que devem ser mencionados.

Aos dirigentes de cooperativas também é dada estabilidade provisória, desde o registro da candidatura até um ano após o término do respectivo mandato. É a previsão da Lei nº 5.764/71, que em seu art. 55, prevê: “os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas por eles mesmos criadas gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da CLT”.

## 27.7 Membros do conselho curador do FGTS

Sendo o sistema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto de representantes dos empregadores, dos empregados e de órgãos governamentais. Aos membros representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, resta garantida a estabilidade no emprego até um ano após o término do mandato, salvo o cometimento de falta grave.

É o que estabelece a Lei nº 8.036/90, em seu artigo 3º, § 9º:

Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.





## 27.8 Membros do conselho nacional de previdência social- CNPS

A Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, reza em seu artigo 3º § 7º:

§ 7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

## 27.9 Membros das comissões de conciliação prévia

As Comissões de Conciliação Prévia, instituídas pela Lei nº 9.958/00, que incluiu dispositivos na CLT, têm por objetivo intermediar e conciliar os conflitos individuais de trabalho, e é composta de representantes do empregador e dos empregados (mínimo 2 e máximo 10), sendo metade indicada pelo empregador e a outra metade pelos empregados.

Dispõe o art. 625-B, § 1º da CLT, inserido pela citada Lei: “§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.”

A garantia de emprego atinge somente os representantes dos empregados, sejam eles titulares ou suplentes. Será de um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

## 27.10 Estabilidades previstas em acordos ou em convenções coletivas

É comum as partes inserirem em Acordos e Convenções Coletivas, no intuito de assegurar aos empregados garantia de emprego e salário, determinadas estabilidades. Existindo previsões nesses instrumentos, estas deverão ser respeitadas. Serve como exemplo de estabilidade decorrente desses instrumentos a garantia de emprego ao empregado em vias de se aposentar.

Ressalte-se que essas não são estabilidades previstas em lei, mas em instrumentos celebrados entre representantes dos empregadores e dos empregados.

## 27.11 Exceções

Como decorrência da estabilidade provisória há o impedimento de dispensa pelo empregador, a não ser pelo cometimento de falta grave, ou seja, que a dispensa seja por justa causa.

Contudo, além da motivação por justa causa, há outras exceções:

- Aos representantes eleitos da CIPA é possível a rescisão contratual por motivo econômico ou financeiro da empresa;
- No caso de encerramento da atividade empresarial;
- Pedido de demissão do empregado;
- Contrato por prazo determinado;



A CLT traz em seu art. 482 os motivos que constituem justa causa:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a)** ato de improbidade;
- b)** incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c)** negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d)** condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e)** desídia no desempenho das respectivas funções;
- f)** embriaguez habitual ou em serviço;
- g)** violação de segredo da empresa;
- h)** ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i)** abandono de emprego;
- j)** ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k)** ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional

## Resumo

Nesta aula você aprendeu sobre a estabilidade provisória assegurada aos trabalhadores, as hipóteses, seus requisitos e qual a extensão da estabilidade para cada caso.

## Atividades de aprendizagem



- **Agora é a sua vez!**

Pense e responda:

Antônio sofreu um acidente de trabalho. Retornou às atividades normais há dois meses. Seu superior determinou que ele desempenhasse uma determinada atividade, dentre aquelas inerentes à sua função. Sabendo que goza de estabilidade, Antônio deixou de fazer o que lhe foi determinado. Seu superior lhe dá uma advertência pela atitude. Insatisfeito Antônio profere palavras de baixo calão contra seu superior. Nesse caso Antônio poderá ser demitido por justa causa? Justifique.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Aula 28 - Fiscalização do trabalho

Existem diversas regras de proteção aos trabalhadores inseridas em convenções internacionais, na Constituição Federal, em leis, portarias, decretos, normas regulamentadoras, etc.

Contudo, de nada adiantam tais previsões se não houver uma forma de fiscalizar o cumprimento dessas obrigações.

Ao final desta aula você saberá como funciona a fiscalização do trabalho. Espera-se que você compreenda o comportamento da inspeção do trabalho em âmbito internacional, sua evolução no Brasil, a posição institucional da inspeção do trabalho no país, a atuação de seus agentes, atribuições e poderes dos auditores-fiscais do trabalho, além de suas prerrogativas.



**Figura 28.1: Fiscalização do trabalho**

Fonte: <http://www.migalhas.com.br>

### 28.1 Fiscalização do trabalho

Fiscalizar no sentido do Direito do Trabalho significa “verificar a observância da norma legal e orientação em sua aplicação”, conforme ensina Sérgio Pinto Martins.

Assim, cumpre ao fiscal do trabalho não apenas aplicar multas, mas também orientar, mostrar aos empregadores as falhas cometidas e como devem ser interpretadas e aplicadas as diversas normas, sempre no sentido de fazer com que se enquadrem na legislação trabalhista, inclusive no que se refere à medicina e segurança do trabalho.



## 28.2 A inspeção do trabalho no direito internacional

No âmbito internacional a inspeção do trabalho passou a ter importância a partir do surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Tratado de Versailles, aprovado pela Conferência da Paz de 1919, traz em seu art. 427 que cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção do trabalho a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos de proteção dos trabalhadores.

A Recomendação nº 5 da OIT, de 1919, orienta a cada membro a implantação, com a brevidade possível, de uma inspeção de trabalho eficaz nas fábricas e oficinas.

Em 1923, pela Recomendação nº 20, foram traçados os “Princípios Gerais para a Organização da Inspeção do Trabalho”. Este foi o instrumento básico que resultaria na futura convenção que viria a se constituir no principal instrumento internacional que trata da questão da inspeção.

Mais de 20 anos depois, em 1947, a OIT adotou a Convenção nº 81, que tratou da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, disciplinando a atuação dos inspetores do trabalho quanto aos seus direitos e deveres, as obrigações a serem cumpridas pelos empregadores, as medidas a serem observadas pelos membros da organização internacional, etc.

Quanto à fiscalização do trabalho, esta consiste, segundo Marcelo Alexandrino, Vicente Paulo e Gláucia Barreto: I) numa ação destinada à aplicação das disposições legais sobre condições de trabalho; II) em orientação a empregados e empregadores sobre observância das leis trabalhistas; III) em pesquisa de condições de trabalho ainda não regulamentadas.

A atribuição de fiscalizar é atribuída a funcionários públicos, podendo contar com a colaboração de empregadores, empregados e entidades sindicais.

## 28.3 Evolução da inspeção do trabalho no BRASIL

O surgimento da Inspeção do Trabalho no Brasil ocorreu com o Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891, pelo qual foi estabelecida a obrigatoriedade de fiscalização de todos os estabelecimentos fabris em que trabalhassem menores. Contudo, tal fiscalização era limitada, pois abrangia apenas o Distrito Federal (Rio de Janeiro, capital do Brasil à época) e alcançava ape-





nas atividades industriais, ficando excluído o trabalho no comércio, serviço e agricultura.

Depois disso foram várias as normas e órgãos criados com a finalidade de fiscalizar o trabalho.

Com a reunião de toda a legislação sobre trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/43, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), a fiscalização teve uma disciplina própria, sendo tratada no Título VII, sob a denominação “processo de multas administrativas”, com previsão das prerrogativas, deveres e obrigações dos inspetores do trabalho, encarregados da fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Pelo Decreto Legislativo nº 24/56 o Brasil ratificou a Convenção nº 81 da OIT. Pelo Decreto nº 55.841/65 foi regulamentada a Inspeção do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988, em art. 21, inc. XXIV dá à União competência para “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”.

A CLT no Capítulo V, que trata da Segurança e da Medicina do Trabalho prevê, em seu art. 155, inc. II, que incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho “II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;”

No artigo 156 traz a competência das Delegacias Regionais do Trabalho (as Delegacias Regionais do Trabalho são, atualmente, denominadas de Superintendências Regionais do Trabalho):

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201





Com base nisso o governo federal reestruturou a inspeção do trabalho. A carreira de Inspetor do Trabalho criada pela Lei nº 6.479/44 passou por diversas transformações, dentre as quais a mudança da denominação para Fiscal do Trabalho e posteriormente para Auditor-Fiscal do Trabalho, passando a integrar as carreiras do fisco federal, ao lado dos Auditores-Fiscais da Receita Federal e INSS.

## **28.4 Posição institucional da inspeção do trabalho**

A Inspeção do Trabalho é competência do Ministério do Trabalho e Emprego (art. 14, inc. XIX, alínea c, da Lei nº 9.649/98). No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a atividade de fiscalização está afeta à Secretaria de Fiscalização do Trabalho - SEFIT, órgão encarregado do planejamento e normatização das ações fiscais para cumprimento da legislação trabalhista.

As atividades planejadas e normatizadas pela SEFIT são executadas nos Estados pelas Superintendências Regionais do Trabalho (antigamente denominadas Delegacias Regionais do Trabalho), órgãos descentralizados situados nas capitais, onde estão lotados os Auditores-Fiscais do Trabalho, encarregados da auditoria e fiscalização junto aos empregadores.

## **28.5 Atuação dos agentes**

São dois os sistemas de inspeção do trabalho, o generalista e o especialista.

No sistema especialista o inspetor do trabalho é preparado para atuar em tarefas específicas e determinadas, e é o sistema adotado na Inglaterra.

No sistema generalista confere ao inspetor a verificação de todas as normas de proteção ao trabalhador, questões relacionadas a emprego e condições de trabalho. Esse sistema é adotado na França.

No Brasil adotou-se o sistema generalista. A fiscalização do trabalho é adstrita ao Ministério do Trabalho e Emprego, atuando os fiscais em todas as matérias de inspeção do trabalho.

Nos casos de expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, e ainda nos casos de primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos, prevê o art. 627 da CLT que deverá ser observado o critério da dupla visita. Isso significa que na primeira visita à empresa o agente deve apenas instruir sobre a cor-







reta aplicação das normas, e na segunda visita é que o fiscal deverá aplicar a multa, caso a empresa descumpra a legislação.

Contudo, salvo os casos de dupla visita e de instauração de procedimento especial para a ação fiscal, toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

Prioritariamente a fiscalização prestará orientação às microempresas e às empresas de pequeno porte (art. 12 da Lei nº 9.841/99), sendo observado o critério da dupla visita para lavratura de autos de infração, exceto nos casos onde a infração for por falta de registro de empregado, ou anotação na CTPS, ou ainda na ocorrência de reincidência, fraude, resistência, ou embaraço a fiscalização.

## **28.6 Atribuições e poderes dos auditores-fiscais do trabalho**

A Convenção nº 81 da OIT prevê que os Auditores-Fiscais do Trabalho estão autorizados:

- a)** a adentrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer estabelecimento submetido à fiscalização;
- b)** a adentrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para supor estarem sujeitos ao controle da fiscalização;
- c)** a proceder a todos os exames, controles e inquéritos julgados necessários para assegurar que as disposições legais são efetivamente observadas, podendo interrogar, seja só ou em presença de testemunhas, o empregador ou o pessoal do estabelecimento sobre quaisquer matérias relativas à aplicação das disposições legais, pedir vistas de todos os livros, registros e documentos prescritos pela legislação relativa às condições de trabalho, retirar ou levar para análise, amostras de materiais e substâncias utilizadas ou manipuladas, contando que o empregador ou seu preposto seja advertido dessa retirada.

Como imposto no art. 630 da CLT, o inspetor deverá, como providência preliminar, se identificar, mostrando sua carteira de identidade fiscal, sendo que só com a mesma ele terá livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos.





Resumidamente as atividades desenvolvidas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho são as seguintes:

- a) atividade de fiscalização** - é a atividade exercida perante os estabelecimentos empregadores, onde são exercidas atividades laborativas sujeitas ao cumprimento da legislação trabalhista. Dentre os pontos analisados estão o controle da proteção especial das mulheres, menores e deficientes físicos, controle do cumprimento das normas de saúde e segurança nos locais de trabalho, providências de embargos e interdições, entre outras.
- b) atividade de vigilância e orientação** - é considerada a mais importante atividade dos Auditores, pois uma vez bem desempenhada resultará num maior cumprimento das normas de proteção aos trabalhadores, pelas informações e aconselhamentos técnicos aos empregadores que cometia falhas não intencionais.
- c) atividade de investigação** - contempla as providências que o Auditor pode tomar em razão de determinadas ocorrências, compreendendo entre elas a possibilidade de interrogar o empregador e os empregados sobre cumprimento de normas, recolher amostras e documentos mediante termo de apreensão, proceder investigação de acidentes de trabalho para apurar causas e atribuir responsabilidades, etc.
- d) atividade de notificação e autuação** - compreende a notificação dos empregadores para que apresentem documentos à fiscalização do trabalho para serem auditados. A notificação tem ainda por finalidade determinar que o empregador cumpra certas normas trabalhistas que não estejam sendo observadas. A autuação é o apontamento das infrações cometidas pelos empregadores. O auto de infração é o instrumento de que lança mão o Auditor para comunicar a autoridade competente o cometimento de determinada infração pelo empregador. Nele é feita a descrição do fato, a identificação do infrator, relatório e caracterização da infração, relatados os elementos de convicção, etc. Após a lavratura do auto de infração deve ser possibilitada a ampla defesa ao autuado, que terminará numa decisão da autoridade competente para imposição ou não da penalidade correspondente.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de atos normativos, faz a distinção entre irregularidades sanáveis e insanáveis.



Quando as irregularidades forem sanáveis, o fiscal deverá conceder um prazo para que a empresa corrija as falhas e cumpra as determinações.

Quando as irregularidades forem insanáveis, o fiscal deverá autuar a empresa, impondo-lhe penalidades, sob pena de responsabilidade administrativa.

## 28.7 Livre acesso

O agente fiscal do trabalho, com sua carteira de identificação funcional tem o direito de ingressar livremente nas dependências da empresa fiscalizada (art. 630, §3º da CLT). Havendo resistência poderá requisitar força policial (art. 630, §8º da CLT).

## 28.8 Exibição de documentos e prestação de esclarecimentos

A empresa deverá possuir um livro de inspeção do trabalho aonde será registrada a visita do inspetor ao estabelecimento, data, hora, bem como o início e término da fiscalização, consignando as irregularidades verificadas. A quantidade de livros deverá ser a mesma de estabelecimentos.

## Resumo

Hoje você aprendeu sobre o funcionamento da fiscalização do trabalho. Estudou sobre o comportamento da inspeção do trabalho em âmbito internacional, sua evolução no Brasil, a posição institucional da inspeção do trabalho no país, a atuação de seus agentes, atribuições e poderes dos auditores-fiscais do trabalho, além de suas prerrogativas.

## Anotações

---

---

---

---

---

---



# Aula 29 - O papel dos sindicatos e do ministério público do trabalho na defesa e proteção do trabalhador

Na aula de hoje estudaremos a atuação desses importantes instrumentos na busca de melhorias das condições de trabalho, que são os sindicatos e o Ministério Público.

## 29.1 Sindicatos



**Figura 29.1: Sindicatos**

Fonte: <http://gestavea-caminhando.blogspot.com>

A adequação e melhoria das condições de trabalho é um processo contínuo que deve contar com a participação de todos. Contudo, nem sempre é fácil a apuração e constatação de violação às normas referentes à matéria. Para que haja efetividade das normas de proteção ao trabalhador é necessário contar não só com os órgãos fiscalizadores e com os trabalhadores, mas com todos os organismos que possam contribuir para esse objetivo.

Constata-se uma transformação da individualização dos direitos e do processo passa a ser substituída pela coletivização. Essa defesa resulta mais eficiente e segura para a maioria dos cidadãos, pois não o sujeita à exposição individual a seus opositores.

A Constituição Federal, no inciso III, do art. 8º, dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Embora haja uma controvérsia se o papel dos sindicatos é de representação



processual ou substituição processual, cuja discussão não é o objetivo deste estudo, o fato relevante é que pode o Sindicato atuar perante o Judiciário na defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria.

Por certo que sua atuação em âmbito administrativo e por outros meios não judiciais também é parte de suas atribuições.

### **Saiba mais**

#### **Veja na prática:**

Sindicato denuncia falta de Epi à Delegacia Regional do Trabalho

No dia 29 de agosto, o Sindágua enviou carta à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) denunciando falhas na (...) em relação ao fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI). A Empresa está descumprindo normas da CLT, do Ministério do Trabalho e a cláusula 21.ª do ACT. As tentativas de resolver o problema com a diretoria da (...) não tiveram êxito, por isso o Sindágua decidiu encaminhar a denúncia à DRT.

De acordo com o Sindicato, a situação mais crítica está nos postos de manutenção, nas ETE e nos laboratórios de análises. Nessas unidades, constantemente faltam equipamentos de proteção individual, como óculos, botinas, jalecos, juponas, uniformes, máscaras, luvas de plástico e de couro. É também comum a falta de protetor solar e já ocorreu a distribuição deste produto com o prazo de validade vencido.

O Sindágua solicitou que a Delegacia envie fiscais à (...) para confirmar os problemas e tomar as medidas legais que obriguem a Empresa a corrigir as falhas.

Jornal do Sindágua. Setembro de 2008.

Fonte: Disponível em: <<http://www.sindaguadf.org.br/download/jrAGO2008.pdf>>. Acesso em 19.01.2010.

## **29.2 Ministério Público do trabalho**

O Ministério Público do Trabalho também tem legitimidade para defender interesses coletivos, conforme previsão constante no art. 83, incisos I e III, da Lei Complementar nº 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), que traz dentre as competências do Ministério Público do Trabalho “I- promover as ações que lhes sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas”, e “II- promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”.

## **29.3 Atuação na prática**

Os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho muitas vezes têm o mesmo





interesse: atuar na defesa do Direito Sanitário do Trabalho e da Previdência Social. Contudo não dispõem dos mesmos instrumentos.

O sindicato pode ajuizar ação civil pública na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. O Ministério Público do Trabalho também dispõe dessa legitimidade.

Contudo, o sindicato defende os trabalhadores que a ordem jurídica protege ao passo que o Ministério Público (atuando como fiscal da lei) defende a própria ordem jurídica protetora dos interesses coletivos dos trabalhadores (Constituição Federal, art. 127).

Outro ponto relevante é a possibilidade que o Ministério Público do Trabalho tem de instaurar inquérito prévio, o que não é permitido ao sindicato. Na prática isso dificulta o ajuizamento das ações civis públicas, posto que o inquérito prévio é fundamental para coletar provas que instruirão a ação civil pública. Tem-se observado que “os sindicatos oferecerem denúncia perante o Ministério Público do Trabalho, para que seja apurada a possível existência de lesão a direitos trabalhistas no âmbito de determinada empresa, de forma genérica”, como aponta Ronaldo Lopes Leal.

Além da ação civil pública o sindicato pode se valer dos seguintes processos: mandado de segurança coletivo, mandado de injunção, dissídio coletivo, reclamação trabalhista.

Compete ao Poder Judiciário Trabalhista, uma vez provocado, determinar o cumprimento da atividade devida ou a cessação da atividade nociva à coletividade, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, a ser recolhida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

## Resumo

Hoje você teve estudou a atuação dos sindicatos e do Ministério Público na busca de melhorias das condições de trabalho.







## Aula 30 - Responsabilização nas relações de trabalho

Você já estudou em aulas anteriores que o empregador poderá ser responsabilizado pelos acidentes sofridos pelo trabalhador. Poderá, ainda, responder regressivamente pelos gastos realizados pela Previdência Social. Contudo, existem outros âmbitos de responsabilidade aos quais estão os empregadores sujeitos.

Hoje você compreenderá o que é a responsabilidade do empregador pelo cumprimento das normas trabalhistas, sua responsabilidade administrativa e criminal.

### 30.1 Responsabilidade do empregador

A responsabilidade mais básica de todas é a de observar e cumprir todas as leis e normas vigentes em nosso ordenamento jurídico. É isso que prescreve o art. 30 da Lei de Introdução ao Código Civil (Decreto-Lei nº 4.657/42): “ninguém se escusa de cumprir a lei alegando que não a conhece”.

No âmbito trabalhista, remete-se ao art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que garante ao empregado o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Ana Paola Santos Machado Diniz entende que nas relações jurídicas normalmente a responsabilidade está quase sempre ligada a uma ação. Porém, “no campo da saúde do trabalho, entretanto, predominam as situações de omissão”.

Conclui que “o empregador tem o dever de agir, de prevenir agressões à saúde do trabalhador, sobretudo se implicam investimento seu ou na atuação de prepostos especialmente treinados em relações humanas; deve, sobretudo, impedir que os acidentes ou doenças ocupacionais sejam o resultado comum de sua atividade empresarial”.

Especificamente em relação às responsabilidades da empresa empregadora, recorre-se às disposições do Decreto nº 3.048/99, que aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências:



- A empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção à segurança e saúde do trabalhador sujeito aos riscos ocupacionais por ela gerados, constituindo contravenção penal punível com multa sua omissão em cumprir as normas de segurança e saúde do trabalho (art. 338 e 343);
- É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular, sendo que a Previdência Social, por meio de seus médicos peritos, terá acesso aos ambientes de trabalho e a outros locais onde se encontrem os documentos referentes ao controle médico de saúde ocupacional, e aqueles que digam respeito ao programa de prevenção de riscos ocupacionais, para verificar a eficácia das medidas adotadas pela empresa para a prevenção e controle das doenças ocupacionais (art. 338, § 1º e § 2º);
- Será de atribuição da Previdência Social a realização de auditoria para verificar a regularidade e a conformidade das demonstrações ambientais, incluindo-se as de monitoramento biológico, e dos controles internos da empresa relativos ao gerenciamento dos riscos ocupacionais, de modo a assegurar a veracidade das informações prestadas pela empresa e constantes do CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais), bem como o cumprimento das obrigações relativas ao acidente de trabalho (art. 338, § 3º);
- No caso de descumprimento de tais regras, os médicos peritos da Previdência Social possuem a obrigação de comunicar formalmente os demais órgãos interessados, para aplicação das penalidades (art. 338, 4º).

Por isso que muitas situações encontradas nas relações trabalhistas devem ser vistas com especial atenção pelo Técnico em Segurança no Trabalho, visando afastar qualquer possibilidade de responsabilização.

### **Saiba mais**

Você sabia que a recusa do trabalhador em usar equipamento de segurança pode excluir a responsabilidade da empresa? Por maioria de votos, a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná) confirmou decisão de primeiro grau no sentido de que não cabe indenização por acidente de trabalho quando há culpa exclusiva da vítima que, embora utilizando o cinto de segurança fornecido para a realização do serviço, não o prendeu e não desligou a rede elétrica. O acidente foi resultado



de choque elétrico, ou mal súbito seguido de queda com ferimentos, quando o autor estava realizando instalação elétrica. Em depoimento, o trabalhador afirmou que tinha ciência de que não poderia realizar o serviço sem as precauções devidas. Processo 99564-2006-657-09-00-6.

## 30.2 Responsabilidade administrativa

O descumprimento das normas trabalhistas, além de acarretar penas pecuniárias (multas), pode ensejar, ainda, outras medidas administrativas tais como:

- Embargo ou interdição da obra ou paralisação do setor operacional, máquina ou equipamento, quando a inspeção constatar a existência de risco grave e iminente do qual possa decorrer acidente do trabalho, doença profissional ou dano à integridade física do trabalhador;
- Impedimento de participação em licitações públicas e impedimento de recebimento de financiamentos ou incentivos de qualquer órgão governamental, se não estiver em dia com os recolhimentos de FGTS e contribuições previdenciárias.

## 30.3 Responsabilidade criminal

Dentre outros atos praticados no âmbito do trabalho, pode-se citar alguns próximos à atividade do Técnico em Segurança do Trabalho que caracterizam crime.

O Código Penal Brasileiro prevê uma série de atos que se caracterizam como crime.

No art. 132 está tipificado o perigo para a vida ou saúde de outrem. Prevê a lei como crime:

Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:

Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais.



Mais adiante consta a caracterização da frustração de direito assegurado por lei trabalhista:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Na eventualidade do empregador ou preposto dirigir ofensas verbais ao agente de fiscalização, restará caracterizado o desacato:

Art. 331 - Desacatar funcionário público no exercício da função ou em razão dela:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, ou multa.

Resistência

Se for impedida a fiscalização do trabalho, mediante violência ou ameaça, poderá restar caracterizado o crime de resistência:

Art. 329 - Opor-se à execução de ato legal, mediante violência ou ameaça a funcionário competente para executá-lo ou a quem lhe esteja prestando auxílio:

Pena - detenção, de dois meses a dois anos.

§ 1º - Se o ato, em razão da resistência, não se executa:

Pena - reclusão, de um a três anos.

§ 2º - As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência.

Além desses, vários outros são aplicáveis ao âmbito trabalhista, porém aponta-se aqueles julgados mais relevantes para o âmbito de atuação do profissional de segurança do trabalho.



## Anexo I - Siglas

ABNT	- Associação Brasileira de Normas Técnicas.
CA	- Certificado de Aprovação (para EPIs).
CAT	- Comunicação de Acidentes do Trabalho.
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho.
CTA	- Custo de Acidente.
EPC	- Equipamento de Proteção Coletiva.
EPI	- Equipamento de Proteção Individual.
HHT	- Horas-homem Trabalhadas ou de Exposição ao Risco.
INSS	- Instituto Nacional de Seguridade Social.
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego.
MTb	- Ministério do Trabalho.
NB	- Norma Brasileira.
NR	- Norma Regulamentadora.
OIT	- Organização Internacional do Trabalho.
PCMSO	- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
PPRA	- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.
RAE	- Registro de Acidentes sem Lesão.
RAL	- Registro de Acidente com Lesão - Anexo II da N.R.5
SESMT	- Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho.
SUS	- Serviço Único de Saúde.



## Referências

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente; BARRETO, Gláucia. Curso de Direito do Trabalho. 7 ed. Niterói: Impetus, 2005.

ATLAS - Manuais de Legislação Atlas. Segurança e Medicina do Trabalho. 48 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

CORTEZ, Julpiano Chaves. Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente do Trabalho: Cálculos. São Paulo: LTr, 2009.

DE CICCIO, Francesco; FANTAZZINI, Mario Luiz. Introdução à engenharia de segurança de sistemas. 3 ed. São Paulo: Fundacentro, 1993.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado. Saúde no Trabalho: Prevenção, Dano e Reparação. São Paulo: LTr, 2003.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2000.

GALAFASSI, Maria Cristina. Medicina do Trabalho. São Paulo: Atlas, 1998.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil. São Paulo: Saraiva, 2008.

GONÇALVES, Edwar Abreu. Manual de Segurança e Saúde no Trabalho. São Paulo: LTr, 2000.

LEAL, Ronaldo Lopes. IV Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho. São Paulo: IBCB, 1998.

LÔBO, Irene; ANDRADE, Juliana. Brasil gasta R\$ 32 bilhões anuais com acidentes de trabalho. Portal da Agência Brasil. Disponível em: < <http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/07/27/materia.2007-07-27.2077542540/view>> Acesso em 14.01.2010.

LOSSO, Marlus Eduardo Faria; LOSSO, Marcelo Ribeiro. Responsabilidade civil e criminal do técnico em segurança no trabalho. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2010.

MACHADO, José Manoel. A fiscalização do trabalho frente à flexibilização das normas trabalhistas. Jus Navigandi. Teresina, ano 9, n. 644, 13 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6599>>. Acesso em: 12.01.2010.

MACHADO, Sidnei. O Direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.



MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho: direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

MENDES, René. Máquinas e Acidentes do Trabalho. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/seg\\_sau/pub\\_cne\\_acidentes\\_trabalho.pdf](http://www.mte.gov.br/seg_sau/pub_cne_acidentes_trabalho.pdf)>. Acesso em 03.10.2009.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL. Informe da Previdência Social. Outubro de 2001.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Notícias da 6ª REGIÃO. Ano I, n. IV, Julho-Outubro/2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho de 2007. Disponível em <[http://www.previdenciasocial.gov.br/1729D4DA-95F5-46F4-A2D2-248BCE08C9EA/FinalDownload/DownloadId-996E3D4EB3F98B01D7A0F7BE2AA6561A/1729D4DA-95F5-46F4-A2D2-248BCE08C9EA/arquivos/office/3\\_090519-153719-033.pdf](http://www.previdenciasocial.gov.br/1729D4DA-95F5-46F4-A2D2-248BCE08C9EA/FinalDownload/DownloadId-996E3D4EB3F98B01D7A0F7BE2AA6561A/1729D4DA-95F5-46F4-A2D2-248BCE08C9EA/arquivos/office/3_090519-153719-033.pdf)>. Acesso em 14.01.2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 29 ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. IV Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho. São Paulo: IBCB, 1998.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. Disponível em: <[http://www.aids.gov.br/legislacao/vol1\\_3.htm](http://www.aids.gov.br/legislacao/vol1_3.htm)>. Acesso em 19.01.2010.

PICARELLI, Márcia Flávia Santini. Direito sanitário do trabalho e da previdência social. Portal da Secretaria de Saúde da Bahia. Disponível em: <<http://www.saude.ba.gov.br/conferenciaST2005/cdrom/CD%20colet%C3%A2nea%20leis%20e%20textos/Artigos/11doc>>. Acesso em 13.01.2010.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Anuário Estatístico da Previdência social 2009. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=989>>. Acesso em 24.04.2011.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Dúvidas Frequentes. Disponível em: <[http://www1.previdencia.gov.br/pg\\_secundarias/duvidas\\_frequentes\\_01.asp](http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/duvidas_frequentes_01.asp)>. Acesso em 24.04.2011.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Disponível em: <<http://www2.dataprev.gov.br/fap/fap.htm>>. Acesso em 10.12.2009.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Orientações para preenchimento. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=65>>. Acesso em 15.04.2011.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Sobre a Previdência Social. Disponível em: <[http://www1.previdencia.gov.br/pg\\_secundarias/previdencia\\_social\\_12\\_04-F.asp](http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/previdencia_social_12_04-F.asp)>. Acesso em 15.04.2011.





RIBEIRO FILHO, Leonildio F. Você, Aposentadoria Especial e Perfil Profissiográfico. São Paulo: LTr, 2001.

ROSSIT, Liliana Allodi. O Meio Ambiente de Trabalho no Direito Ambiental Brasileiro. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Flavia Martins André da. Trabalho da criança e do adolescente - menor aprendiz. DireitoNet. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2629/Trabalho-da-crianca-e-do-adolescente-menor-aprendiz>>. Acesso em 20.01.2010.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. A Aplicabilidade das Convenções da O.I.T. na Prática Trabalhista. Disponível em <<http://www.lfg.com.br>>. Acesso em 21.01.2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do trabalho. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do trabalho. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo et all. Instituições de Direito do Trabalho. V. I, 22 ed. São Paulo: LTr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo et all. Instituições de Direito do Trabalho. V. II, 22 ed. São Paulo: LTr, 2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Portal do TRT 9ª Região. 5a Turma do TRT-PR: recusa do trabalhador em usar equipamento de segurança exclui responsabilidade da empresa. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/noticia\\_crudman.do?evento=Editar&chPlc=1311601](http://www.trt9.jus.br/internet_base/noticia_crudman.do?evento=Editar&chPlc=1311601)>. Acesso em 20.12.2009.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade Civil. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA, Sebastião Ivone (Coord.). Manual de Saúde e Segurança do Trabalho: Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

### Legislação consultada

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em 14.12.2009.

Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/D3048.htm>>. Acesso em 14.12.2009.

Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009. Regulamenta a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, no tocante a empregadas de pessoas jurídicas. Disponível em: <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/decreto7052\\_2009.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/decreto7052_2009.htm)>. Acesso em 20.01.2010.



Decreto-Lei nº. 2.848 de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Decreto-Lei/Del2848.htm>>. Acesso em 14.12.2009.

Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em 10.01.2010.

Decreto-Lei nº. 5.657, de 04 de setembro de 1942. Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Decreto-Lei/Del4657.htm>>. Acesso em 10.01.2010.

Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8080.htm>>. Acesso em 14.01.2010.

Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm)>. Acesso em 14.01.2010.

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>>. Acesso em 14.12.2009.

Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em 14.12.2009.

Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2009. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm)>. Acesso em 20.01.2010.

Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LCP/Lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp75.htm)>. Acesso em 14.01.2010.

Portaria n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Ministério do Trabalho e Emprego. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/Portarias/1978/p\\_19780608\\_3214.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/Portarias/1978/p_19780608_3214.pdf)>. Acesso em 14.12.2009.

## Referências das ilustrações

Figura 2.1: Brasil

Fonte: <http://meucrazypensamento.blogspot.com/2010/06/first-game-of-brazil-in-world-cup.html>

Figura 2.2: Getúlio Vargas

Fonte: <http://portaldouestudante.wordpress.com/>



Figura 3.1: Pirâmide Jurídica

Fonte: Elaborado pelo autor

Figura 4.1: CLT

Fonte: <http://eltonadvogados.com.br/tag/congresso/>

Figura 5.1: Segurança no Trabalho

Fonte: <http://www.blogcursosonline.com/cursos-diversos/curso-de-seguranca-do-trabalho/>

Figura 5.2: Médicos

Fonte: [http://giftoflifemichigan.org/get\\_involved/medical\\_professionals/](http://giftoflifemichigan.org/get_involved/medical_professionals/)

Figura 5.3: Profissionais

Fonte: <http://blog.firstweber.com/archives/218-Young-professionals-in-Wisconsin.html>

Figura 6.1: Trabalhador

Fonte: <http://www.blackinfo.net/2011/08/the-incredible-shrinking-american-working-man/>

Figura 8.1: Previdência Social

Fonte: <http://www.previdenciasocial.gov.br/>

Figura 9.1: Aposentadoria

Fonte: <http://colbertmartins.blogspot.com/2010/05/audiencia-discute-fim-da-contribuicao.html>

Figura 9.2: Doença

Fonte: <http://www.medicinageriatrica.com.br/2007/10/07/doenca-de-alzheimer-pneumonia/>

Figura 10.1: Família

Fonte: <http://www.healthymealplans.biz/healthy-meal-plans/healthy-meal-plans-for-the-family>

Figura 10.2: Deficiente

Fonte: [http://1ipisjrp.org.br/site/php/index.php?ir=reflexoesdet.php&Reflexoes\\_Id=23](http://1ipisjrp.org.br/site/php/index.php?ir=reflexoesdet.php&Reflexoes_Id=23)

Figura 11.1: Mulher

Fonte: <http://palavrassussurradas.wordpress.com/2008/01/08/igualdade-de-generos-masculino-e-feminino-mera-utopia/mulher/>

Figura 12.1: Maternidade

Fonte: Banco de imagens DI

Figura 12.2: Nascimento

Fonte: [www.ericaclements.com](http://www.ericaclements.com)

Figura 13.1: Proteção ao menor

Fonte: <http://justeasy.blogspot.com/2010/10/criancas.html>

Figura 14.1: Acidente de trabalho

Fonte: <http://abduzido.net/dicas-de-prevencao-de-acidente-de-trabalho/>



Figura 16.1: Tempestade

Fonte: <http://novopontodevistabbb.blogspot.com/2010/12/e.html>

Figura 17.1: Custos

Fonte: <http://exame.abril.com.br/pme/noticias/custo-abrir-empresa-pais-6-vezes-canada-581267>

Figura 19.1: Pirâmide da ICNA – 1969

Fonte: DE CICCIO, Francesco; FANTAZZINI, Mario Luiz. Introdução à engenharia de segurança de sistemas. 3 ed. São Paulo: Fundacentro, 1993.

Figura 20.1: Inspeção

Fonte: <http://inspecao previa.wordpress.com/>

Figura 21.1: Investigação

Fonte: <http://www.shiksha.com/getArticleDetail/243/Central-Industrial-Security-Force-Cisf-Nature-Of-Work-Entry-Training>

Figura 25.1: EPI

Fonte: <http://paulochianezzi.blogspot.com/2010/08/ficha-de-entrega-de-epi.html>

Figura 25.2: Equipamentos de Proteção Coletiva - Extintores

Fonte: <http://www.paranaextintores.com.br/index.php?id=produtos>

Figura 28.1: Fiscalização do trabalho

Fonte: [http://www.migalhas.com.br/mostra\\_noticia\\_articuladas.aspx?cod=94267](http://www.migalhas.com.br/mostra_noticia_articuladas.aspx?cod=94267)

Figura 29.1: Sindicato

Fonte: <http://gestavea-caminhando.blogspot.com/2008/10/professores-tentam-alinhar-posies-para.html>

Tabela 9.1: Tabela de anos de anos trabalhados para aposentadoria especial

Fonte: Ministério da Previdência Social <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=14>

Tabela 9.2: Tabela de conversão de tempo de atividade sob condições especiais em tempo de atividade comum

Fonte: Ministério da Previdência Social <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=14>

Tabela 18.1: Tabela de cálculo do SAT

Fonte: elaborada pelos autores

Quadro 25.1: Tipo de Proteção e EPI adequado

Fonte: <http://www.segurancaetrabalho.com.br/download/cipa-curso-riscos.doc>



# Atividades autoinstrutivas

## 1) Sobre o histórico do Direito do Trabalho em âmbito internacional, assinale a alternativa incorreta:

- a) Na época das corporações de ofício, essas eram constituídas por mestres, pupilos, companheiros, associados e aprendizes.
- b) Na antiguidade predominava o trabalho escravo, exercido pelo derrotado na guerra.
- c) O aparecimento da máquina causou várias transformações na história do trabalho, com a substituição do trabalho manual e artesanal pelas máquinas e pela produção em massa.
- d) Quando da servidão, os servos eram trabalhadores rurais vinculados à terra. A servidão implicava no trabalho forçado nos campos dos senhores de terras, em troca de proteção e do direito arrendar terras para subsistência.
- e) Na Revolução Industrial mulheres e crianças passaram a disputar o mercado de trabalho que, com o aumento da oferta de mão de obra, resultou num aviltamento dos salários e das condições de trabalho.

## 2) Sobre o histórico do Direito do Trabalho no Brasil, assinale a alternativa incorreta:

- a) Os trabalhadores começam a reivindicar a melhoria das condições de trabalho no Brasil, dada a influência dos movimentos surgidos na Europa.
- b) Na época da Carta Constitucional de 1937 houve uma grande produção normativa. Dentre as matérias tratadas estão a duração do trabalho, trabalho do menor, imposto sindical e acidentes do trabalho.
- c) Na Primeira República surge a Constituição Federal de 1891, que garantiu o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial, além do direito a associação.
- d) A Constituição de 1946 é considerada antidemocrática, e tem como principal característica resguardar o corporativismo.
- e) Após a revolução de 1964, mas ainda antes da Constituição de 1967, são regulamentados o direito de greve e fundo de garantia por tempo de serviço. Pelo Decreto nº 55.841/65 o Ministro do Trabalho e Previdência Social regulamenta a inspeção do trabalho.



**3) Sobre o histórico do Direito do Trabalho no Brasil, e a legislação trabalhista, assinale a alternativa incorreta:**

- a) A Constituição Federal de 1967 inseriu o direito de greve, salvo para os serviços públicos e atividades essenciais.
- b) Na época da Primeira República é promulgado o Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916), que na parte referente às locações, trazia a locação de prestação de serviços.
- c) Durante a vigência da Constituição de 1967 foi regulamentado o trabalho dos empregados domésticos, do trabalhador rural e do trabalhador temporário.
- d) A Carta da República, de 1824, adotou os ideais da Revolução Francesa, prevendo uma ampla liberdade para o trabalho.
- e) A Constituição de 1988 previu e regulamentou pela primeira vez a matéria relativa à segurança e medicina do trabalho.

**4) Sobre a OIT e sua normatização, assinale a alternativa incorreta:**

- a) A OIT é uma agência do sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os representantes do governo.
- b) Na internalização da Convenção, cabe ao Congresso Nacional referendar os tratados internacionais assinados pelo Presidente da República.
- c) A OIT normatiza suas decisões por Recomendações, Convenções, Convenções Coletivas e Sentenças Normativas.
- d) Ao final da internalização da Convenção, a ratificação é objeto de Decreto, que possui hierarquia de lei ordinária federal.
- e) A OIT surgiu após o fim da Primeira Guerra Mundial, pela Conferência de Paz de Paris, em 1919, com o objetivo de promover a justiça social.

**5) Sobre a normatização do Trabalho, assinale a alternativa correta:**

- a) Por conter normas que dão estrutura ao Estado, que estabelecem a forma de elaboração de outras normas e que fixam os direitos e as responsabilidades fundamentais dos indivíduos, é que as Leis Complementares se sobrepõem a todas as demais leis.
- b) Na hierarquia das normas, as Leis Ordinárias se sobrepõem aos Decretos Regulamentadores do Poder Executivo.
- c) Dentro do país a Lei Orgânica é a norma legal mais importante.
- d) Na hierarquia das normas, as portarias, pareceres normativos, instruções normativas e resoluções se sobrepõem às Leis Ordinárias.
- e) Convenção Internacional é o conjunto de normas e princípios que organizam os elementos constitutivos do Estado (povo, território, ordenamento jurídico e governo).





**6) Sobre as convenções e acordos coletivos do Trabalho, assinale a alternativa correta:**

- a) É vedado a empregadores e empregados estipular em instrumentos decorrentes de consenso outras regras aplicáveis às relações de trabalho no âmbito de suas representações.
- b) A Convenção Coletiva é um acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, e incidentes sobre os contratos individuais de trabalho.
- c) Tanto a Convenção Coletiva quanto o Acordo Coletivo têm o mesmo alcance de suas cláusulas.
- d) O Acordo Coletivo se realiza através de negociação intersindical (sindicato patronal e sindicato profissional), e consequentemente, suas cláusulas se estendem para toda a classe.
- e) A Convenção Coletiva consiste numa negociação envolvendo questões trabalhistas, realizada entre uma ou mais empresas e o Sindicato que representa os empregados.

**7) Analise as afirmativas e assinale a alternativa incorreta:**

- a) A doença, o acidente e a morte no trabalho são as ocorrências a serem evitadas, pois pelo sistema atual, quando ocorrerem, estarão o trabalhador e sua família desamparados.
- b) Até o final do século XIX o trabalhador assalariado não tinha nada que lhe assegurasse uma subsistência digna quando impedido de laborar. Ou recorria à solidariedade familiar, de vizinhos ou de religiosos, ou estava à mercê de sua própria sorte.
- c) No final de século XIX o trabalhador passou a ter assegurados direitos previdenciários (ou securitários), que lhe garantiram, a partir de então, o pagamento de um benefício substituidor de salários para prover a subsistência própria e de sua família.
- d) Tanto o Direito do Trabalho como o Direito Previdenciário trazem princípios e normas legais que objetivam dar melhores condições de trabalho e de vida aos trabalhadores.
- e) O trabalhador encontra-se ora com plena capacidade para trabalhar, operando as mais diversas formas de produção, ora incapacitado por motivo de doença ou acidentes em geral.

**8) Sobre meio ambiente do trabalho, analise as afirmativas e assinale a alternativa incorreta:**

- a) Os estudos sobre o meio ambiente do trabalho têm como característica básica a interligação de diversas disciplinas não jurídicas, como a Medicina, a Higiene e a Engenharia do Trabalho.





- b)** Têm direito a um meio ambiente de trabalho sadio, a ser assegurado pelo empregador, somente aqueles que trabalham com carteira assinada.
- c)** O meio ambiente do trabalho pode ser considerado o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que, interligados ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa.
- d)** O que se procura salvaguardar é o homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce a sua labuta, que é essencial à sua qualidade de vida.
- e)** O estudo e a tutela do meio ambiente do trabalho contam com o envolvimento de diversas instituições, como as integrantes da Seguridade Social, nas áreas da Saúde, Previdência Social e Assistência Social, entidades do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), do Ministério da Saúde (MS) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

**9) Sobre os conceitos básicos em segurança do trabalho, analise as afirmativas e assinale a alternativa incorreta:**

- a)** A higiene do trabalho é uma parte da medicina do trabalho, restrita às medidas preventivas.
- b)** A saúde ocupacional visa recuperar os trabalhadores vítimas de infortúnio, dando-lhes a possibilidade de voltar a trabalhar na mesma ou em outra atividade.
- c)** A Medicina do Trabalho tem por finalidade zelar pela saúde e bem estar físico, mental e social dos trabalhadores e abrange as providências curativas.
- d)** A matéria de segurança e medicina do trabalho não é abordada no Direito do Trabalho, pois é um ramo autônomo do Direito.
- e)** Segurança do Trabalho é o conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando a garantia do trabalhador contra natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

**10) Sobre a saúde do trabalhador no SUS, assinale a alternativa incorreta:**

- a)** O financiamento do SUS se dá com recursos do orçamento da seguridade social, incluindo recursos fiscais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
- b)** O Sistema Único de Saúde envolve ações preventivas e curativas e poderá contar, supletivamente, com o auxílio da medicina privada.
- c)** Cabe aos Estados a responsabilidade de regulamentar, fiscalizar e controlar as ações e os serviços de saúde, pois a eles compete estabelecer normas gerais e partilhar da competência concorrente com os Municípios.





- d) Epidemiologia é o estudo da distribuição de uma doença ou de uma condição fisiológica em determinada população e dos fatores que influenciam essa distribuição.
- e) Como saúde do trabalhador pode-se entender um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância sanitária e vigilância epidemiológica, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, bem como a recuperação e a reabilitação da saúde dos trabalhadores sujeitos aos riscos e agravos decorrentes das condições de trabalho.

**11) Sobre as Normas Regulamentadoras (NRs), assinale a alternativa correta:**

- a) A NR 1 regulamenta e inspeção prévia.
- b) A NR 4 regulamenta o embargo e a interdição.
- c) A NR 5 regulamenta o uso de EPI.
- d) A NR 10 fixa as condições mínimas exigíveis para garantir a segurança dos empregados que trabalham com eletricidade.
- e) A NR 22 regulamenta e define as obrigações sobre prevenção contra incêndios.

**12) A Norma Regulamentadora 27 tratava do Registro Profissional do Técnico de Segurança no Trabalho no Ministério do Trabalho. Foi revogada e a matéria passou a ser tratada pela Portaria GM n.º 262, de 29 de maio de 2008 (DOU de 30/05/2008 – Seção 1 – Pág. 118), do Ministro do Trabalho e Emprego. Sobre tal matéria, assinale a alternativa incorreta:**

- a) O registro profissional será efetivado pelo Setor de Identificação e Registro Profissional das Unidades Descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante requerimento do interessado.
- b) Permanecerão válidos os registros profissionais de técnico de segurança do trabalho até então emitidos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.
- c) O requerimento de registro profissional do interessado poderá ser encaminhado pelo sindicato da categoria.
- d) O exercício da profissão do Técnico de Segurança do Trabalho depende de prévio registro no Ministério do Trabalho e Emprego.
- e) O requerimento de registro profissional deverá estar acompanhado dos seguintes documentos: CTPS, cópia autenticada da Carteira de Identidade (RG), cópia autenticada do comprovante de inscrição no Cadastro de Pessoa Física (CPF) e cópia autenticada da Carteira de Motorista, modelo com foto.



**13) Analise a seguinte assertiva: o trabalhador enfrenta durante sua vida várias dificuldades que o impedem de trabalhar. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para assegurar o sustento do trabalhador e de sua família, em substituição à renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, por diversas causas. Assinale a alternativa que não contém uma dessas causas:**

- a) Idade avançada.
- b) Reclusão.
- c) Acidentes.
- d) Desemprego voluntário.
- e) Maternidade.

**14) Quanto às formas de proteção da saúde do trabalhador na Previdência Social, assinale a alternativa correta:**

- a) Quanto à forma recuperadora, aponta-se o benefício do auxílio-acidente.
- b) Na Previdência Social a saúde do trabalhador encontra-se resguardada nas formas preventiva, paliativa e recuperadora.
- c) A forma reparadora é representada por medidas preventivas de educação laboral.
- d) O serviço de reabilitação profissional tem natureza recuperadora.
- e) Quanto às normas de natureza recuperadora, destacam-se os benefícios previdenciários de aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e auxílio-acidente.

**15) A Previdência Social oferece uma série de benefícios aos segurados. Contudo, há um benefício destinado a pessoas que não têm condições financeiras de contribuir para a Previdência Social, desde que cumpridos alguns requisitos. Assinale a alternativa que contempla este benefício:**

- a) Auxílio-reclusão.
- b) Aposentadoria por invalidez.
- c) Benefício Assistencial.
- d) Aposentadoria por idade.
- e) Pensão por morte.



**16) Assinale a alternativa que contém o benefício previdenciário que consiste no pagamento de uma parcela mensal ao segurado que, por doença ou acidente, for considerado incapaz total e definitivamente para o trabalho e que não tiver condições de ser reabilitado para o exercício de atividade que lhe garanta o sustento.**

- a) Auxílio-acidente.
- b) Aposentadoria por invalidez.
- c) Auxílio-doença.
- d) Aposentadoria por idade.
- e) Aposentadoria especial.

**17) Quanto à aposentadoria especial, assinale a alternativa incorreta:**

- a) É necessário comprovar, além do tempo de trabalho, a efetiva exposição aos agentes físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais, de forma permanente, ocasional ou intermitente.
- b) Após a concessão da aposentadoria especial é proibido ao beneficiário continuar no exercício de atividade ou operação que o sujeite aos agentes nocivos, na mesma ou em empresa diferente daquela na qual se aposentou.
- c) A comprovação da exposição aos agentes prejudiciais é feita pelo segurado mediante o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) do empregado.
- d) É uma aposentadoria excepcional, que prevê um tempo de contribuição, mas antecipa a inatividade ao segurado que trabalhou em atividade penosa, insalubre ou perigosa, causadora de malefícios à sua saúde.
- e) O período de exposição exigido para a concessão do benefício pode ser de 15, 20 ou 25 anos, dependendo da atividade.

**18) Quanto ao auxílio-doença, assinale a alternativa incorreta:**

- a) No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho.
- b) O auxílio-doença deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho ou quando o benefício se transforma em aposentadoria por invalidez.
- c) É o benefício pago ao trabalhador segurado que ficar impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos, observada a carência, quando for o caso.
- d) Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem uma carência mínima de 12 meses, salvo em caso de acidente, que tem carência de 6 meses.



- e) O trabalhador que recebe auxílio-doença é obrigado, sob pena de suspensão do benefício, a realizar exame médico periódico e participar do programa de reabilitação profissional determinado e custeado pela Previdência Social.

**19) Sobre o salário-maternidade, assinale a alternativa incorreta:**

- a) Não há carência para as seguradas empregadas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas.
- b) A trabalhadora que exerce atividades ou tem empregos simultâneos tem direito a um salário-maternidade para cada emprego/atividade, desde que contribua para a Previdência nas duas funções.
- c) Nos casos de adoção não é necessário que a trabalhadora seja segurada da Previdência Social para ter direito ao benefício.
- d) É pago pelo período de 120 dias em que as seguradas da Previdência Social ficam afastadas do emprego por causa do parto.
- e) É devido também nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção ocorridos após 16/04/2002.

**20) Sobre o salário-família, assinale a alternativa incorreta:**

- a) Não há carência para a concessão do benefício.
- b) Quando o pai e a mãe são segurados empregados ou trabalhadores avulsos, ambos têm direito ao salário-família.
- c) Têm direito ao benefício os trabalhadores com salário mensal até determinado valor, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos.
- d) O benefício será encerrado quando da cessação da incapacidade do filho inválido.
- e) O benefício é pago, no caso de filho inválido, aos trabalhadores com salário mensal até determinado valor, para auxiliar no sustento dos filhos inválidos, até que os mesmos completem 21 anos.

**21) Assinale a alternativa que não traz um dos instrumentos de proteção à maternidade no Brasil:**

- a) Salário-maternidade.
- b) Bolsa-família.
- c) Estabilidade provisória da gestante.
- d) Proteção à amamentação.
- e) Licença maternidade.





**22) Assinale a alternativa incorreta sobre a proteção da mulher no Brasil:**

- a) Embora a Constituição determine a igualdade entre homens e mulheres, diversas normas constitucionais e legais trazem proteção diferenciada quanto ao trabalho da mulher.
- b) Constituição de 1934 foi a primeira que tratou da matéria, ao proibir a discriminação da mulher quanto a salários, além de vedar o trabalho em locais insalubres, garantir o repouso antes e depois do parto.
- c) A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher foi assinada pelo Brasil, inicialmente com reservas, e posteriormente o governo brasileiro retirou as reservas, ratificando integralmente toda a Convenção.
- d) A primeira norma que tratou do trabalho da mulher no Brasil foi o Decreto nº 21.417-A, de 1932, que proibia o trabalho noturno das 22 às 5 h e a remoção de pesos.
- e) A partir de 1944 admitiu-se o trabalho noturno da mulher se esta fosse maior de 21 anos, e, somente em algumas atividades.

**23) São várias as formas de proteção à mulher no Brasil. Assinale a alternativa que não contempla uma dessas formas de proteção:**

- a) Realização de consultas.
- b) Repouso remunerado em caso de aborto criminoso.
- c) Alteração ou extinção do contrato de trabalho por iniciativa da gestante.
- d) Proibição de exigência de atestados.
- e) Igualdade de salário, exercício de funções e critério de admissão.

**24) Sobre a proteção do menor, assinale a alternativa que não contempla uma situação de trabalho proibida aos menores:**

- a) Trabalhos perigosos, assim entendidos os trabalhos que utilizam explosivos ou inflamáveis, ou que manipulam energia elétrica e fios de alta tensão.
- b) Trabalho em locais que prejudiquem a formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social dos menores.
- c) Trabalho noturno.
- d) Trabalho em horários e locais que permitam a frequência à escola.
- e) Trabalhos insalubres, assim entendidos os que exponham o trabalhador, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.





**25) Ainda sobre a proteção do menor, assinale a alternativa incorreta:**

- a) A CLT tem um capítulo destinado especialmente à proteção do trabalho de menor de idade.
- b) Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço.
- c) A CLT tem um capítulo destinado especialmente à proteção do trabalho de menor de idade, assim considerado o trabalhador de doze até dezoito anos.
- d) A Constituição Federal traz a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos.
- e) A Constituição Federal traz a proibição de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz.

**26) Sobre acidente do trabalho, assinale a alternativa incorreta:**

- a) É considerado acidente de trajeto ou “in itinere” aquele ocorrido no deslocamento do empregado entre sua residência e o local de trabalho ou deste para aquela.
- b) É considerado acidente típico aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, mesmo se sofrido fora do local usual de trabalho, desde que o trabalhador esteja executando ordens ou serviços sob a autoridade da empresa.
- c) Acidente de trabalho é um evento que ocorre durante a execução da atividade profissional ou que com ela haja alguma relação.
- d) O acidente do trabalho resulta em lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda, ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa.
- e) Caracteriza-se acidente de trajeto ou “in itinere” aquele ocorrido quando o trabalhador parou para desempenhar atividade de lazer (ex: frequentar bar ou jogar partida de futebol), desde que no deslocamento do empregado entre o local de trabalho e sua residência.

**27) Sobre doença do trabalho, assinale a alternativa que caracteriza essa ocorrência:**

- a) Doença inerente a grupo etário.
- b) Doença cuja origem é a condição de trabalho, tais como ambiente e ferramentas.
- c) Doença que não produza incapacidade laborativa.
- d) Doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva.
- e) Doença degenerativa.





**28) Sobre acidente de trabalho, assinale a alternativa que não traz uma situação equiparada ao acidente de trabalho, desde que ocorridas no local e no horário de trabalho:**

- a) Ato de ofensa física intencional do trabalhador a si mesmo, tendo como resultado lesão ou morte.
- b) Ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho.
- c) Ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho.
- d) Doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade.
- e) Casos de desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.

**29) Para que se caracterize o acidente de trabalho pressupõe-se a existência de alguns requisitos básicos. Assinale a alternativa que não contém um desses requisitos:**

- a) Acarreta um afastamento, permanente ou temporário, do trabalho (incapacitação).
- b) Causa desde lesões mais simples até a morte (nocividade).
- c) É inesperado, súbito, ou seja, ocorre ao acaso (causalidade).
- d) É uma ocorrência deliberada, consciente (consciência).
- e) Existe um nexo entre o trabalho realizado e o acidente (nexo causal).

**30) Assinale a alternativa que não contém uma consequência do acidente de trabalho para o trabalhador:**

- a) Incapacidade permanente.
- b) Óbito.
- c) Perda de material.
- d) Simples assistência médica.
- e) Incapacidade temporária.

**31) Sobre as causas de acidentes de trabalho, assinale a alternativa incorreta:**

- a) As causas naturais são responsáveis por 1 a 2% dos acidentes e são vinculadas a fatores da natureza.
- b) Os fatores pessoais são aqueles ligados ao homem e dão origem ao denominado ato inseguro.
- c) As causas legais de acidentes de trabalho são vinculadas a fatores da burocracia e da legislação.





- d) Os fatores ambientais são relacionados às condições do ambiente de trabalho que oferece perigo ou risco ao trabalhador.
- e) As condições ambientes de insegurança são também denominadas condições inseguras.

**32) Assinale a alternativa que não traz um exemplo de ato inseguro:**

- a) Improvisar ou fazer uso de ferramenta inadequada na tarefa exigida.
- b) Consumir drogas ou bebidas alcoólicas durante a jornada de trabalho.
- c) Brincadeiras/exibicionismo.
- d) Falta de proteção em máquinas e equipamentos.
- e) Usar máquinas sem habilitação ou permissão.

**33) Assinale a alternativa que não traz um exemplo de condições ambientes de insegurança:**

- a) Fios elétricos, cabos telefônicos e outros, obstruindo passagens.
- b) Escassez de espaço na área de trabalho.
- c) Má arrumação, organização, falta de limpeza.
- d) Máquinas em precário estado de manutenção.
- e) Manipular inadequadamente produtos químicos.

**34) Quanto aos custos dos acidentes de trabalho, estes são divididos em:**

- a) Custos materiais e psicológicos.
- b) Custos segurados e não segurados.
- c) Custos contabilizados e não contabilizados.
- d) Custos a fundo perdido e custos ressarcíveis.
- e) Custos reais e custos presumidos.

**35) Sobre os custos dos acidentes de trabalho, assinale a alternativa que contém um custo direto:**

- a) Diminuição da eficiência do acidentado ao retornar ao trabalho.
- b) Despesas com reparo ou substituição de máquina, equipamento ou material avariado.
- c) Salário pago durante o tempo perdido por outros trabalhadores, na hora do acidente e após o mesmo.
- d) Transporte do acidentado do local de trabalho ao local de atendimento.
- e) Despesas com treinamento do substituto do acidentado.







**36) Sobre o seguro de acidentes de trabalho (SAT), assinale a alternativa incorreta:**

- a) O percentual a ser pago pela empresa para custear o SAT depende do grau de risco preponderante de sua atividade econômica, ou seja, risco leve, médio e grave.
- b) A Constituição Federal dispõe que o seguro contra acidentes de trabalho estará a cargo do empregador.
- c) O Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT) é suportado pelas empresas que pagam obrigatoriamente à Previdência Social um percentual que pode ser de 1%, 2% ou 3% de sua folha de pagamento.
- d) O SAT é extensivo às doenças profissionais e do trabalho.
- e) A Constituição Federal exclui a responsabilidade do empregador por indenização, quando este pagar o SAT e o acidente decorrer de sua culpa.

**37) Sobre o fator acidentário de prevenção (FAP), assinale a alternativa incorreta:**

- a) É um multiplicador que tem a função de aumentar a cobrança daquelas empresas que tenham apresentado índices de acidentalidade superiores à média de seu setor econômico.
- b) Com o FAP as alíquotas do SAT poderão ser reduzidas pela metade ou elevadas ao dobro.
- c) Pela aplicação do FAP, todas as empresas de um mesmo setor econômico terão uma mesma alíquota de contribuição, que só será alterada, para o setor, quando o conjunto de empresas apresentar redução do número de acidentes de trabalho.
- d) O FAP permite um cálculo individualizado da contribuição do SAT das empresas.
- e) É um multiplicador que tem a função de bonificar os empregadores que tenham feito um trabalho intenso nas melhorias ambientais em seus postos de trabalho e apresentado no último período menores índices de acidentalidade.

**38) O tipo de prevenção de acidentes adotada após a ocorrência de uma lesão, perda de tempo e/ou danos materiais, é chamada de:**

- a) Prevenção passiva.
- b) Prevenção técnica.
- c) Prevenção recuperadora.
- d) Prevenção ativa.
- e) Prevenção reparadora.





**39) O operador de uma empilhadeira, ao colocar uma carga na área de armazenamento, sem notar a presença de um trabalhador, baixa um caixote com 200 Kg no local onde o mesmo se encontrava. O trabalhador que retirava mercadorias do local consegue escapar de ser atingido ao pular rapidamente para o lado. Este é um exemplo de:**

- a)** Acidente com lesão leve.
- b)** Quase dano.
- c)** Quase acidente.
- d)** Acidente com danos materiais.
- e)** Acidente com lesão grave.

**40) Assinale a alternativa que contém os tipos de inspeção de segurança quanto à frequência:**

- a)** Geral, parcial e específica.
- b)** Geral, periódica, especial.
- c)** De rotina, técnica e administrativa.
- d)** De rotina, periódica, especial.
- e)** Administrativa, técnica e diretiva.

**41) O tipo de inspeção de segurança realizada onde já se sabe da ocorrência de riscos, seja por queixas dos trabalhadores ou ocorrência de doenças e acidentes do trabalho é:**

- a)** Inspeção parcial.
- b)** Inspeção especial.
- c)** Inspeção de rotina.
- d)** Inspeção periódica.
- e)** Inspeção técnica.

**42) Assinale a alternativa que contém os cinco fatores que devem ser analisados ao ser realizada uma investigação de acidente do trabalho:**

- a)** Agente da lesão, fonte da lesão, norma de segurança violada, natureza da lesão e localização da lesão.
- b)** Reincidência da lesão, fonte da lesão, fator pessoal de insegurança, natureza da lesão e localização da lesão.
- c)** Agente da lesão, fonte da lesão, fator pessoal de insegurança, natureza da lesão e localização da lesão.
- d)** Agente da lesão, fonte da lesão, fator pessoal de insegurança, gravidade da lesão e localização da lesão.
- e)** Reincidência da lesão, fonte da lesão, fator pessoal de insegurança, gravidade da lesão e localização da lesão.



**43) Sobre a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), assinale a alternativa incorreta:**

- a) A CAT deverá ser emitida até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência do acidente.
- b) Se a empresa não emitir a CAT, também estão autorizados a formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que atendeu a vítima ou qualquer autoridade pública.
- c) A falta de emissão da CAT sujeita o empregador à pena de multa.
- d) A CAT não é obrigatória nos casos de acidentes de trabalho que não resultem afastamento do acidentado do trabalho.
- e) Em caso de morte a comunicação à Previdência Social deverá ser imediata.

**44) O órgão de segurança e medicina nas empresas composto de representantes do empregador e dos empregados, obrigatório nos estabelecimentos de empresas que tenham mais de 20 empregados, e que objetiva observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que os previnam, assim como orientando os trabalhadores quanto a sua prevenção é:**

- a) PCMSO.
- b) PPRA.
- c) SIPAT.
- d) SESMT.
- e) CIPA.

**45) Assinale a alternativa que não traz uma obrigação do empregado quanto ao EPI:**

- a) Fiscalizar a qualidade do EPI.
- b) Responsabilizar-se pela guarda e conservação.
- c) Cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.
- d) Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso.
- e) Usar apenas para a finalidade a que se destina.

**46) O empregador poderá aplicar penalidades para exercer o seu poder de punição em relação ao empregado que se recusa a usar o EPI. Assinale a alternativa que não corresponde a uma penalidade possível de ser aplicada pelo empregador:**

- a) Advertência escrita.
- b) Demissão por justa causa.



- c) Advertência verbal.
- d) Multa.
- e) Suspensão.

**47) Equipamento de proteção coletiva (EP é todo dispositivo, sistema ou meio, fixo ou móvel, de abrangência coletiva, destinado a preservar, de forma coletiva, a integridade física e a saúde dos trabalhadores, usuários e terceiros expostos a determinado risco. Assinale a alternativa que não contém um desses equipamentos:**

- a) Respiradores com filtros mecânicos, químicos ou com a combinação dos dois tipos.
- b) Lava-olhos.
- c) Extintores de incêndio.
- d) Guarda-corpos.
- e) Cabine de segurança biológica.

**48) Sobre a insalubridade, assinale a alternativa incorreta:**

- a) A execução de atividades insalubres ensejará o pagamento de um adicional de insalubridade calculado sobre o salário mínimo, que leva em conta o grau de intensidade do agente.
- b) O adicional de insalubridade será de 40% (quarenta por cento) para insalubridade de grau máximo;
- c) Os limites de tolerância e a caracterização da insalubridade e o rol de atividades e operações que se enquadram nesse conceito são definidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
- d) É permitida a cumulação de gratificação de insalubridade e periculosidade, cabendo ao empregado a comprovação do exercício de atividades sob ambas condições.
- e) Atividade insalubre é aquela que expõe o trabalhador a agentes nocivos acima dos limites de tolerância.

**49) Sobre estabilidades provisórias, assinale a alternativa correta:**

- a) Ao empregado que sofrer acidente do trabalho será garantida a manutenção de seu contrato de trabalho, por no mínimo 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.
- b) Todos os componentes da CIPA têm estabilidade, desde o registro das candidaturas até um ano após o final do mandato.



- c) Aos dirigentes de cooperativas é dada estabilidade provisória, desde o registro da candidatura até meio ano após o término do respectivo mandato.
- d) É assegurada à empregada gestante a garantia do emprego, contra demissões arbitrárias ou sem justa causa, a partir do momento da confirmação da gravidez até quatro (4) meses após o parto.
- e) O empregado sindicalizado gozará de estabilidade provisória desde o momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical até um ano após o final de seu mandato, se for eleito, ainda que como suplente, salvo se cometer falta grave.

**50) Assinale a alternativa que contempla as medidas judiciais que o Sindicato pode utilizar na defesa dos trabalhadores.**

- a) Mandado de injunção, dissídio coletivo, emenda constitucional.
- b) Ação civil pública, mandado de segurança coletivo, mandado de injunção, dissídio coletivo, reclamação trabalhista.
- c) Reclamação trabalhista, ação popular.
- d) Ação civil pública, Ação direta de inconstitucionalidade.
- e) Mandado de segurança coletivo, ação civil pública, ação popular.



## Currículo dos professores-autores

### **Prof. MSc Marcelo Ribeiro Losso**

Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba, em Administração e em Licenciatura - Formação Pedagógica de Docentes - pela Universidade Federal do Paraná. Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes. Mestre em Direito Econômico e Social pela PUCPR. Doutorando em Direito Econômico e Socioambiental pela PUCPR. Professor da Universidade Federal do Paraná. Advogado e Assessor Jurídico do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

### **Prof. MSc Marlus Eduardo Faria Losso**

Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba, Especialista em Direito do Trabalho e Mestre em Direito Econômico e Social, ambos pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Atua como advogado em Curitiba-PR e é professor de cursos técnicos nas disciplinas jurídicas. Possui livros em co-autoria.

[illegible]





# Anotações

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal grey lines.



## This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no text or other content on the page.

