



LEGISLAÇÃO DE SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO

Manual Prático

Atualizado até janeiro/03

FIESP
CIESP

APRESENTAÇÃO

Esta publicação tem por objetivo que o pequeno e micro empresário compreenda a legislação sobre Segurança e Medicina no Trabalho de uma forma simplificada, sistemática, clara.

As indústrias em geral, independentemente do porte, têm noção da necessidade de prevenir os riscos dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais, mormente pelos altos custos que representam e pela própria responsabilidade social. Entendemos as dificuldades no conhecimento de todos os aspectos que norteiam esta matéria, pois trata-se de procedimentos que impactam diretamente a produtividade e a competitividade das empresas.

A FIESP/CIESP sempre sensibilizada com a micro e pequena indústria elaborou o presente trabalho, de forma que todos os interessados tenham melhor lucratividade e qualidade de vida por meio do desempenho em segurança e medicina no trabalho nas empresas.

Pedro Evangelinos

Diretor Titular do Departamento de Integração Sindical

Ermano Marchetti

Coordenador da Câmara de Desenvolvimento das Pequenas e Médias Empresas

ÍNDICE GERAL

I - Introdução	05
II - Condições de Segurança e Medicina do Trabalho - Breve Histórico	07
III - Acidente do Trabalho	11
1. Conceito	12
2. Benefícios Previdenciários	13
3. Seguro Acidente do Trabalho	15
4. Aposentadoria Especial	17
5. Como preencher o Perfil Profissiográfico Previdenciário	19
IV - Análise de Risco do Trabalho	27
V - Segurança e Medicina do Trabalho - Responsabilidade para as Empresas	33
1. Aspectos Gerais	34
2. Legislação e Jurisprudência	35
VI - Normas Regulamentadoras - NRs	41
1. Preâmbulo	42
2. Resumos NRs	42
NR1 - DISPOSIÇÕES GERAIS	43
NR2 - INSPEÇÃO PRÉVIA	43
NR3 - EMBARGO OU INTERDIÇÃO	43
NR4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO - SESMT	43
NR5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA	44
NR6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI	44
NR7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO	44
NR8 - EDIFICAÇÕES	44
NR9 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA	44
NR10 - INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE	44
NR11 - TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS	44
NR12 - MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	44
NR13 - CALDEIRAS E VASOS DE PRESSÃO	45
NR14 - FORNOS	45
NR15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES	45

NR16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS	45
NR17 - ERGONOMIA	45
NR18 - CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO-PCMT	45
NR19 - EXPLOSIVOS	45
NR20 - LÍQUIDOS COMBUSTÍVEIS E INFLAMÁVEIS	45
NR21 - TRABALHO A CÉU ABERTO	45
NR22 - TRABALHOS SUBTERRÂNEOS	46
NR23 - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS	46
NR24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO	46
NR25 - RESÍDUOS INDUSTRIAIS	46
NR26 - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA	46
NR27 - REGISTRO PROFISSIONAL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO	46
NR28- FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES	46
VII - AS NORMAS REGULAMENTADORAS E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO HARMÔNICO E SEGURO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO	47
BIBLIOGRAFIA	49

I - INTRODUÇÃO

I - INTRODUÇÃO

“O trabalho tem uma tal fecundidade e tal eficácia, que se pode afirmar, sem receio de engano, que ele é a fonte única de onde procede a riqueza das nações”. Papa Leão XIII ¹

No Direito do Trabalho e no Direito Previdenciário observa-se uma dinâmica intensa, as modificações são freqüentes, as alterações periódicas. Sabemos que a partir da lei, no sentido estrito do termo, percorre-se uma longa cadeia de atos até a concretização da norma (temos então Portarias, Instruções Normativas, Ordens de Serviço, Modelos).

Objetivando colaborar com o pequeno e micro empresário, bem como com aqueles que têm interesse no assunto, a FIESP/CIESP elaborou o presente Manual Prático de Legislação sobre Segurança e Medicina no Trabalho, visualizando conjuntamente toda uma cadeia de atos e conseqüências para as empresas, empregados, governo e toda a sociedade.

A Segurança e Medicina no Trabalho preocupa-se com todas as ocorrências que interfiram em solução de continuidade em qualquer processo produtivo, independente se nele tenha resultado lesão corporal, perda material, perda de tempo ou mesmo esses três fatores conjuntos.

Desta forma, apresentamos um breve histórico sobre a Segurança e Medicina no Trabalho, demonstrando a conceituação de um Acidente do Trabalho e as suas conseqüências previdenciárias e trabalhistas, bem como o que é uma Análise de Risco do Trabalho, sua elaboração, suas etapas e conseqüentemente os seus resultados.

Discorreremos sobre a legislação do SAT - Seguro Acidente do Trabalho, sobre as contribuições que são devidas pelo empregador em relação aos empregados que estão expostos a condições especiais de trabalho e sobre a Aposentadoria Especial, contendo a nova legislação sobre a obrigatoriedade do Perfil Profissiográfico Previdenciário para as empresas, como a sua implantação.

Conceituamos, legalmente, o que é a Segurança e Medicina no Trabalho, o que é uma Norma Regulamentadora e os aspectos gerais contidos na legislação de como uma empresa pode ser penalizada civil, penal e administrativamente.

Finalizando, foi elaborado um breve resumo das vinte e oito Normas Regulamentadoras, que podem ser acessadas, na íntegra, no próprio site www.mte.gov.br do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Departamento de Segurança e Medicina no Trabalho.

É sabido que prevenção de acidentes não se faz simplesmente com a aplicação de normas, porém elas indicam o caminho obrigatório e determinam limites mínimos de ação para que se alcance, na plenitude, os recursos existentes na legislação. É necessário que se conheça seus meandros e possibilidades e, com isso, conseguir eliminar, ao máximo, os riscos nos ambientes de trabalho.

Assessoria Sindical da FIESP-CIESP

1. *Encíclica Rerum Novarum*. Edit. Vozes, 6ªEd.

II - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO - BREVE HISTÓRICO

II - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO - BREVE HISTÓRICO

Dentro das perspectivas dos direitos fundamentais do trabalhador em usufruir de uma boa e saudável qualidade de vida, na medida em que não se pode dissociar os direitos humanos e a qualidade de vida, verifica-se, gradativamente, a grande preocupação com as condições do trabalho.

A primazia dos meios de produção em detrimento da própria saúde humana é fato que, infelizmente, vem sendo experimentado ao longo da história da sociedade moderna. É possível conciliar economia e saúde no trabalho.

As doenças aparentemente modernas (stress, neuroses e as lesões por esforços repetitivos), já há séculos vem sendo diagnosticadas.

Os problemas relacionados com a saúde intensificam-se a partir da Revolução Industrial. As doenças do trabalho aumentam em proporção a evolução e a potencialização dos meios de produção, com as deploráveis condições de trabalho e da vida das cidades.

A OIT - Organização Internacional do Trabalho, em 1919, com o advento do Tratado de Versalhes, objetivando uniformizar as questões trabalhistas, a superação das condições subumanas do trabalho e o desenvolvimento econômico, adota seis convenções destinadas à proteção da saúde e à integridade física dos trabalhadores (limitação da jornada de trabalho, proteção à maternidade, trabalho noturno para mulheres, idade mínima para admissão de crianças e o trabalho noturno para menores).

Até os dias atuais diversas ações foram implementadas envolvendo a qualidade de vida do trabalho, buscando intervir diretamente nas causas e não apenas nos efeitos a que estão expostos os trabalhadores.

Em 1919, por meio do Decreto Legislativo nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, implantaram-se serviços de medicina ocupacional, com a fiscalização das condições de trabalho nas fábricas.

Com o advento da Segunda Guerra Mundial despertou-se uma nova mentalidade humanitária, na busca de paz e estabilidade social.

Finda a Segunda Guerra Mundial, é assinada a Carta das Nações Unidas, em São Francisco, em 26 de junho de 1945, que estabelece nova ordem na busca da preservação, progresso social e melhores condições de vida das futuras gerações.

Em 1948, com a criação da OMS - Organização Mundial da Saúde, estabelece-se o conceito de que a "saúde é o completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades" e que "o gozo do grau máximo de saúde que se pode alcançar é um dos direitos fundamentais de todo ser humano.."

Em 10 de dezembro de 1948, a Assembléia Geral das Nações Unidas, aprova a Declaração Universal dos Direitos Humanos do Homem, que se constitui uma fonte de princípios na aplicação das normas jurídicas, que assegura ao trabalhador o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, as condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra ao desemprego; o direito ao repouso e ao lazer, limitação de horas de trabalho, férias periódicas remuneradas, além de padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar.

Contudo, a reconstrução pós-guerra induz a sérios problemas de acidentes e doenças que repercutem nas atividades empresariais, tanto no que se refere às indenizações acidentárias, quanto ao custo pelo afastamento de empregados doentes.

Impunha-se a criação de novos métodos de intervenção das causas de doenças e dos acidentes, recorrendo-se à participação interprofissional.

Em 1949, a Inglaterra pesquisa a ergonomia, que objetiva a organização do trabalho em vista da realidade do meio ambiente laboral adequar-se ao homem.

Em 1952, com a fundação da Comunidade Européia do Carvão e do Aço - CECA, as questões voltaram-se para a segurança e medicina do trabalho nos setores de carvão e aço, que até hoje estimula e financia projetos no setor.

Na década de 60 inicia-se um movimento social renovado, revigorado e redimensionado marcado pelo questionamento do sentido da vida, o valor da liberdade, o significado do trabalho na vida, o uso do corpo, notadamente nos países industrializados como a Alemanha, França, Inglaterra, Estados Unidos e Itália.

Na Itália, a empresa Farmitália, iniciou um processo de conscientização dos operários quanto à nocividade dos produtos químicos e dos técnicos para a detecção dos problemas. A FIAT reorganiza as condições de trabalho nas fábricas, modificando as formas de participação da classe operária.

Na realidade o problema da saúde do trabalhador passa a ser outra, desloca-se da atenção dos efeitos para as causas, o que envolve as condições e questões do meio ambiente.

No início da década de 70, o Brasil é o detentor do título de campeão mundial de acidentes. E, em 1977, o legislador dedica no texto da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, por sua reconhecida importância Social, capítulo específico à Segurança e Medicina do Trabalho. Trata-se do Capítulo V, Título II, artigos 154 a 201, com redação da Lei nº 6.514/77.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, hoje denominado Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, regulamenta os artigos contidos na CLT por meio da Portaria nº 3.214/78, criando vinte e oito Normas Regulamentadoras - NRs. Com a publicação da Portaria nº 3214/78 se estabelece a concepção de saúde ocupacional.

Em 1979, a Comissão Intersindical de Saúde do Trabalhador, promove a Semana de Saúde do Trabalhador com enorme sucesso e em 1980 essa comissão se transforma no Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes do Trabalho.

Os eventos dos anos seguintes enfatizaram a eliminação do risco de acidentes, da insalubridade ao lado do movimento das campanhas salariais.

Os diversos Sindicatos dos Trabalhadores, como o das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, tiveram fundamental importância denunciando as condições inseguras e indignas observadas no trabalho.

Com a Constituição de 1988 nasce o marco principal da etapa de saúde do trabalhador no nosso ordenamento jurídico. Está garantida a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. E, ratificadas as Convenções 155 e 161 da OIT, que também regulamentam ações para a preservação da Saúde e dos Serviços de Saúde do Trabalhador.

As conquistas, pouco a pouco, vêm introduzindo novas mentalidades, sedimentando bases sólidas para o pleno exercício do direito que todos devem ter à saúde e ao trabalho protegido de riscos ou das condições perigosas e insalubres que põem em risco a vida, a saúde física e mental do trabalhador.

A proteção à saúde do trabalhador fundamenta-se, constitucionalmente, na tutela "da vida com dignidade", e tem como objetivo primordial a redução do risco de doença, como exemplifica o art. 7º, inciso XXII, e também o art. 200, inciso VIII, que protege o meio ambiente do trabalho, além do art. 193, que determina que "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais". Posteriormente, o Ministério do Trabalho, por meio da Portaria nº 3.067, de 12.04.88, aprovou as cinco Normas Regulamentadoras Rurais vigentes.

A Portaria SSST nº 53, de 17.12.97, aprovou a NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário.

Atuando de forma tripartite o Ministério do Trabalho e Emprego, divulga para consulta pública a Portaria SIT/SST nº 19 de 08.08.01, publicada no DOU de 13.08.01, para a criação da NR nº 30 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário.

E, em 06.11.02 foi publicada no DOU a Portaria nº 30, de 22.10.02, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do MTE, divulgando para consulta pública proposta de texto de criação da Norma Regulamentadora Nº 31 - Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados.

Os problemas referentes à segurança, à saúde, ao meio ambiente e à qualidade de vida no trabalho vêm ganhando importância no Governo, nas entidades empresariais, nas centrais sindicais e na sociedade como um todo. O Ministério do Trabalho e Emprego tem como meta a redução de 40% nos números de acidentes do trabalho no País até 2003.

Propostas para construir um Brasil moderno e competitivo, com menor número de acidentes e doenças de trabalho, com progresso social na agricultura, na indústria, no comércio e nos serviços, devem ser apoiadas. Para isso deve haver a conjunção de esforços de todos os setores da sociedade e a conscientização na aplicação de programas de saúde e segurança no trabalho. Trabalhador saudável e qualificado representa produtividade no mercado globalizado.

III - ACIDENTE DO TRABALHO

1. Conceito

2. Benefícios Previdenciários

3. Seguro Acidente do Trabalho

4. Aposentadoria Especial

5. Como preencher o Perfil Profissiográfico Previdenciário

III - ACIDENTE DO TRABALHO

É o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados previdenciários, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Consideram-se acidente do trabalho:

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

Não são consideradas como doença do trabalho:

- 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.

Equiparam-se ao acidente do trabalho:

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 conseqüência 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 melhorar 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;

V - nos períodos destinados à refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho;

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.

Dia do acidente

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.

Comunicação do acidente

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 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.

Da comunicação de acidente do trabalho receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

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

A empresa não se exime de sua responsabilidade pela comunicação do acidente feita pelos terceiros acima citados. Os sindicatos e as entidades de classe poderão acompanhar a cobrança das multas, pela Previdência Social.

Caracterização do acidente

O acidente do trabalho pode ser caracterizado:

- a) administrativamente, pelo Setor de benefício do INSS;
- b) tecnicamente, pela perícia médica do INSS, que estabelecerá o nexo de causa e efeito entre: o acidente e a lesão; a doença e o trabalho; a causa mortis e o acidente.

BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Auxílio-doença

O auxílio-doença será devido ao segurado que, cumprido o período de carência exigido pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos. Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros quinze dias, devendo encaminhar o segurado empregado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar os quinze dias.

O segurado em gozo de auxílio-doença, insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processos de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade.

Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez.

O segurado empregado em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa como licenciado.

Auxílio- acidente

O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria. O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto de aposentadoria, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente.

A Previdência Social prevê que a perda da audição, em qualquer grau, somente proporcionará a concessão do auxílio-acidente, quando, além do reconhecimento de causalidade entre o trabalho e a doença, resultar, comprovadamente, na redução ou perda da capacidade para o trabalho, que habitualmente exercia.

Aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação mediante exame médico pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança.

Concluindo a perícia médica inicial pela existência de incapacidade total e definitiva para o trabalho, a aposentadoria por invalidez será devida ao segurado empregado, a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, ou a partir da entrada do requerimento, se entre o afastamento e a entrada do requerimento decorrerem mais de trinta dias.

Durante os primeiros quinze dias de afastamento da atividade por motivo de invalidez, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o salário.

O aposentado por invalidez que retornar voluntariamente à atividade terá sua aposentadoria automaticamente cancelada, a partir da data do retorno.

Verificada a recuperação da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez, será observado o seguinte procedimento:

I - quando a recuperação ocorrer dentro de 5 (cinco) anos, contados da data do início da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a anteceda sem interrupção, o benefício cessará de imediato para o segurado empregado que tiver direito a retornar à função que desempenhava na empresa quando se aposentou, na forma da legislação trabalhista, valendo como documento, para tal fim, o certificado de capacidade fornecido pela Previdência Social.

II - quando a recuperação for parcial, ou ocorrer dentro de 5 (cinco) anos, contados da data da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a anteceda sem interrupção, ou ainda quando o segurado for declarado apto para o exercício de trabalho diverso do qual habitualmente exercia, a aposentadoria será mantida, sem prejuízo da volta à atividade.

Observe-se que o beneficiário empregado em gozo de uma das prestações, acima citadas, tem direito ao abono anual, equivalente ao 13º salário.

Pensão por morte

A pensão por morte, seja por acidente típico, seja por doença ocupacional, é devida aos dependentes do segurado.

Estabilidade provisória

O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Em se tratando de contrato por prazo determinado, a rescisão contratual poderá ser efetuada no término do prazo ajustado, não havendo que se falar em estabilidade.

Ressalte-se que, se o empregado se afasta apenas por até 15 (quinze) dias da empresa, não há concessão do auxílio-doença e não haverá garantia de emprego.

A garantia de emprego de doze meses só é assegurada após a cessação do auxílio-doença. Caso o empregado se afaste com periodicidade para tratamento médico, com percepção de auxílio-doença

acidentário, será computada a garantia de doze meses a partir do retorno do empregado ao trabalho, isto é, quando da cessação definitiva do auxílio-doença acidentário.

Destaque-se, também, que o contrato de trabalho do empregado encontra-se interrompido até o décimo quinto dia e suspenso a partir do décimo sexto dia ao do acidente.

SEGURO ACIDENTE DO TRABALHO - SAT

O Seguro Acidente do Trabalho - SAT tem sua base constitucional estampada no inciso XXVIII do art. 7º, Inciso I do art. 195 e inciso I do art. 201, todos da Carta Magna de 1988, garantindo ao empregado um seguro contra acidente do trabalho, às expensas do empregador, mediante pagamento de um adicional sobre a folha de salários, com administração atribuída à Previdência Social.

A base infra-constitucional da exação é a Lei nº 8.212/91, que estabelece em seu art. 22, II: "Art.22 - A contribuição a cargo da empresa destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I -
II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei 8.213/91, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado grave".

A atividade preponderante da empresa, para fins de enquadramento na alíquota de grau de risco destinada a arrecadar recursos para custear o financiamento dos benefícios concedidos em razão de maior incidência de incapacidade laborativa decorrente de riscos ambientais, é aquela que ocupa, na empresa, o maior número de segurados empregados e trabalhadores avulsos.

O enquadramento das atividades da empresa é de responsabilidade da própria empresa como, também, estabelece o Decreto nº 3.048/99, em seu art.202, § 4º, que a empresa o faça de acordo com a Relação de Atividades Preponderantes e correspondentes graus de risco, prevista em seu Anexo V, obedecidas as seguintes disposições:

- a) a empresa com estabelecimento único e uma única atividade enquadrar-se-á na respectiva atividade;
- b) a empresa com estabelecimento único e mais de uma atividade econômica para enquadrar-se simulará o enquadramento em cada uma delas, prevalecendo como preponderante aquela que tenha o maior número de segurados empregados e trabalhadores avulsos;
 - b1) para fins de enquadramento não serão considerados os empregados que prestam serviços em atividades-meio, assim entendidas aquelas atividades que auxiliam ou complementam indistintamente as diversas atividades econômicas da empresa, como, por exemplo, administração geral, recepção, faturamento, cobrança, etc.;
- c) a empresa com mais de um estabelecimento e diversas atividades econômicas procederá da seguinte forma:
 - c1) enquadrar-se-á, inicialmente, por estabelecimento, em cada uma das atividades econômicas existentes, prevalecendo como preponderante aquela que tenha o maior número de segurados empregados e trabalhadores avulsos e, em seguida, comparará os enquadramentos dos estabelecimentos para definir o

enquadramento da empresa, cuja atividade econômica preponderante será aquela que tenha o maior número de segurados empregados e trabalhadores avulsos, apurada dentre todos os seus estabelecimentos; c2) na ocorrência de atividade econômica preponderante idêntica (mesmo CNAE), em estabelecimentos distintos, o número de segurados empregados e trabalhadores avulsos dessas atividades será totalizado para definição da atividade econômica preponderante da empresa;

d) apurando-se, no estabelecimento, na empresa ou no órgão do poder público, o mesmo número de segurados empregados e trabalhadores avulsos em atividades econômicas distintas, será considerado como preponderante aquela que corresponder ao maior grau de risco.

Importante frisar que, para o financiamento dos benefícios de aposentadoria especial, segundo a Lei nº 9.732/98 (DOU de 14.12.98), com vigência a partir da competência de abril/99, as alíquotas (1%, 2% ou 3%) serão acrescidas de doze, nove ou seis pontos percentuais, conforme a atividade, exercida pelo segurado a serviço da empresa, que permita a concessão desse benefício após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente.

Observe-se que o acréscimo incide exclusivamente sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos sujeitos a condições especiais. Com relação aos demais empregados da empresa, que não estiverem expostos a agente nocivo e, conseqüentemente, não fizerem jus à aposentadoria especial, não haverá qualquer acréscimo na alíquota destinada ao SAT. Cabe destacar que, com a revogação do § 9º, do art. 202 do Regulamento da Previdência Social aprovado pelo Decreto nº 3.048/99 pelo art. 4º do Decreto nº 3.265/99, a microempresa e a empresa de pequeno porte não optantes pelo SIMPLES, que recolhiam a contribuição sobre o percentual mínimo de 1% para o financiamento das aposentadorias especiais, ficam sujeitas às alíquotas normais de 1%, 2% ou 3%, conforme o enquadramento. Havendo agente nocivo, que propicie ao empregado o benefício de aposentadoria especial, deverá ser observada a majoração de alíquota contida na Lei nº 9.732/98.

Ressalte-se que a Medida Provisória nº 83, de 12.12.2002, publicada no DOU de 13.12.02, que dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho e de produção, em seu § 1º do art. 1º, criou para as empresas tomadoras de serviços de cooperado, que labore em condições especiais, contribuições adicionais de 9%, 7% e 5%, incidentes sobre o valor bruto da nota fiscal ou sobre a fatura de prestação de serviços.

A Medida, em seu art. 6º, majorou para 4%, 3% e 2% os percentuais de retenção do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços relativos a serviços prestados mediante cessão de mão-de-obra, inclusive em regime de trabalho temporário, por segurado empregado, cuja atividade permita a concessão de aposentadoria especial após 15, 20 ou 25 anos de contribuição. A MP também criou, em seu art. 4º, para as empresas a obrigação de arrecadar a contribuição do segurado contribuinte individual a seu serviço, descontando-a da respectiva remuneração, e recolher o valor arrecadado juntamente com a contribuição a seu cargo até o dia 02 do mês seguinte ao da competência. No caso do contratado não ser inscrito no INSS, a empresa deverá inscrevê-lo no INSS como contribuinte individual.

Em seu art. 10, a MP disciplinou que a alíquota de um, dois ou três por cento, destinada ao financiamento do benefício de aposentadoria especial ou daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, poderá ser reduzida, em até cinquenta por cento, ou aumentada, em até cem por cento, conforme dispuser o regulamento, em razão do desempenho da empresa em relação à respectiva atividade econômica, apurado em conformidade com os resultados obtidos a partir dos índices de frequência, gravidade e custo, calculados segundo a metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social.

A Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação, ou seja 13.12.02, produzindo seus efeitos, quanto aos §§ 1º e 2º do art. 1º e aos arts. 4º a 6 e 9º, a partir do dia primeiro ao nonagésimo dia da sua publicação.

Atualizado até janeiro/2003

APOSENTADORIA ESPECIAL

A aposentadoria especial, uma vez cumprida a carência exigida pela Previdência Social, será devida ao segurado que tenha trabalhado durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme o caso, sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física. A concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período mínimo fixado.

Considera-se para esse fim:

I - trabalho permanente aquele em que o segurado, no exercício de todas as suas funções, esteve efetivamente exposto à agentes nocivos físicos, químicos, biológicos ou associação de agentes;

II - trabalho não ocasional nem intermitente aquele em que, na jornada de trabalho, não houve interrupção ou suspensão do exercício de atividade de exposição aos agentes nocivos, ou seja, não foi exercida de forma alternada, atividade comum e especial.

Entende-se por agentes nocivos aqueles que possam trazer ou ocasionar danos à saúde ou à integridade física do trabalhador nos ambientes de trabalho, em função de natureza, concentração, intensidade e fator de exposição, considerando-se:

- a) físicos: os ruídos, as vibrações, o calor, as pressões anormais, as radiações ionizantes, etc.;
- b) químicos: os manifestados por névoas, neblinas, poeiras, fumos, gases, vapores de substâncias nocivas presentes no ambiente de trabalho, absorvidos pela via respiratória, bem como aqueles que forem passíveis de absorção por meio de outras vias;
- c) biológicos: os microorganismos como bactérias, fungos, parasitas, bacilos, vírus e ricketesias dentre outros.

O segurado deverá comprovar, além do tempo de trabalho, exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício.

O tempo de trabalho exercido sob condições especiais que sejam ou venham a ser consideradas prejudiciais à saúde ou à integridade física será somado, após a respectiva conversão ao tempo de trabalho exercido em atividade comum, segundo critérios estabelecidos pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, para efeito de concessão de qualquer benefício.

Segundo a Instrução Normativa nº 84, da Diretoria Colegiada do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, de 17.12.02, publicada no DOU de 23.12.02, em sua subseção IV, que trata "Das Condições para a Concessão da Aposentadoria Especial", art. 146, § 3º, determina: "Qualquer que seja a data do requerimento dos benefícios do RGPS - Regime Geral da Previdência Social, as atividades exercidas deverão ser analisadas da seguinte forma:

Período Trabalhado	Enquadramento
Até 28/04/1995	Quadro Anexo ao Decreto nº 53.831, de 1964. Anexos I e II do RBPS, aprovado pelo Decreto nº 83.080, de 1979. Sem apresentação de laudo técnico, exceto para o ruído (Nível de Pressão Sonora Elevado).
De 29/04/1995 a 05/03/1997	Anexo I do Decreto nº 83.080, de 1979. Código 1.0.0 do Anexo ao Decreto nº 53.831, de 1964. Com apresentação de Laudo Técnico.
A partir de 06/03/1997	Anexo IV do Decreto nº 2.172, de 1997, substituído pelo Decreto nº 3.048, de 1999. Com apresentação de Laudo Técnico.

Note-se que o benefício da aposentadoria especial além das previsões acima citadas para a sua concessão, será financiado com os recursos provenientes da contribuição de que trata o inciso II do artigo 22 da Lei 8.212/91, ou seja, recolhimento de 1%, 2% ou 3% decorrentes do grau de incidência dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas no decorrer do mês, cujas alíquotas serão acrescidas de 12 (doze), 9 (nove) ou 6% (seis pontos percentuais), conforme a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa que permita a concessão da aposentadoria especial de 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, respectivamente.

Destaque-se que o acréscimo de 15, 20 ou 25%, acima citado, incide exclusivamente sobre a remuneração do segurado sujeito às condições especiais para a concessão da aposentadoria especial.

Para fins de Comprovação do exercício de Atividade Especial, a empresa deve fornecer ao trabalhador o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, vide modelo abaixo, emitido com base em Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança.

Alternativamente, até 30 de junho de 2003, poderá ser fornecido, para comprovação o formulário, antigo SB-40, DISES BE 5235, DSS-8030, DIRBEN 8030. O LTCAT deverá ser exigido para os períodos de atividade exercida sob condições especiais apenas a partir de 29 de abril de 1995, exceto no caso do agente nocivo ruído ou outro não arrolado nos decretos regulamentares, os quais exigem apresentação de laudo para todos os períodos declarados.

A exigência da apresentação do LTCAT, acima citada, será dispensada a partir de 01/07/2003, data da vigência do PPP, devendo, entretanto, permanecer na empresa à disposição da Previdência Social, se solicitado.

Os laudos técnico-periciais de datas anteriores ao exercício das atividades que atendam aos requisitos das normas da época em que foram realizados servirão de base para o enquadramento da atividade com exposição a agentes nocivos, desde que a empresa confirme, no formulário DIRBEN-8030 ou no PPP, que as condições atuais de trabalho (ambiente, agente nocivo e outras) permaneceram inalteradas desde que foram elaborados.

Os laudos técnicos elaborados com base em levantamento ambiental, emitidos em datas posteriores ao exercício da atividade do segurado, deverão retratar fielmente as condições ambientais do local de trabalho, detalhando, além dos agentes nocivos existentes à época, as datas das alterações ou das mudanças das instalações físicas ou do lay out daquele ambiente.

O PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, nos termos da NR9, visa a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, pela antecipação, pelo reconhecimento, pela avaliação e, conseqüentemente, pelo controle da ocorrência de riscos ambientais, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle, devendo ser elaborado e implementado pela empresa, por estabelecimento.

Do laudo técnico de condições ambientais do trabalho deverão constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva ou individual que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pela empresa.

O PCMAT - Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, nos termos da NR18, obrigatório para estabelecimentos que desenvolvem indústria da construção (grupo 45 da tabela CNAE), com vinte trabalhadores ou mais, implementa medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho.

O PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, nos termos da NR7, objetiva promover e preservar a saúde dos trabalhadores a ser elaborado e implementado pela empresa ou pelo estabelecimento, a partir do PPRA e do PCMAT, com caráter de promover prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde.

A empresa deve elaborar e manter atualizado o Perfil Profissiográfico Previdenciário, abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador. O perfil profissiográfico previdenciário é o documento histórico de laboração, personalíssimo, do trabalhador que presta serviço à empresa que, entre outras informações, registra dados administrativos, parâmetros ambientais e indicadores biológicos.

O Auditor Fiscal do Trabalho poderá autuar a empresa que deixar de manter laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou de emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo. Como também, é passível de infração a empresa que deixar de elaborar e manter atualizado o perfil profissiográfico previdenciário.

Em uma Ação Fiscal e da Inspeção do Local de Trabalho, o auditor fiscal da Previdência Social ou o médico perito da Previdência Social, solicitarão à empresa, por estabelecimento e, se esta for contratante de serviços de terceiros intramuros, também de suas empresas contratadas, entre outros, os seguintes elementos:

- 1) o PPRA - Programa de Prevenção de Risco Ambiental; PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos (mineração) ou PCMAT - Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, conforme o caso;
- 2) o PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
- 3) o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- 4) a GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, a partir da competência janeiro de 1999;
- 5) a GRFP - Guia de Recolhimento Rescisório do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, a partir da competência fevereiro de 1999;
- 6) o LTCAT - Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho, quando for o caso;
- 7) a CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho.

COMO PREENCHER O PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

O Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP está contido no Anexo XV da Instrução Normativa nº 84/02 da Diretoria Colegiada do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, de 17.12.02, publicada no DOU de 23.12.02, que revogou a Instrução Normativa INSS/DC nº 78, de 16.07.02, publicada no DOU de 18.07.02, sendo que seu formulário poderá ser copiado, via Internet, pelas empresas, diretamente nos sites: www.mpas.gov.br ou www.previdenciasocial.gov.br.

PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP

1 Empresa/Estabelecimento: CNPJ		2 CNAE	
		3 ANO	
4 Nome do Trabalhador			
5 NIT	6 CTPS	7 Data de Admissão na empresa	
8 Data do Nascimento	9 Sexo		
10 CAT emitida : SIM () NÃO () Data da Emissão: / / . Nº	CAT emitida : SIM () NÃO () Data da Emissão: / / . Nº		
CAT emitida : SIM () NÃO () Data da Emissão: / / . Nº	CAT emitida : SIM () NÃO () Data da Emissão: / / . Nº		
CAT emitida : SIM () NÃO () Data da Emissão: / / . Nº	CAT emitida : SIM () NÃO () Data da Emissão: / / . Nº		
11 Requisitos da Função:			

Instruções de Preenchimento

O PPP é um documento histórico laboral pessoal, com propósitos previdenciários para informações relativas à fiscalização do gerenciamento de riscos e existência de agentes nocivos no ambiente de trabalho, para orientar processo de reconhecimento de aposentadoria especial. Também poderá ser solicitado para orientar programa de reabilitação profissional e subsidiar o reconhecimento técnico donexo causal em benefícios por incapacidade.

O PPP é composto por vários campos que integram informações extraídas do Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), do PPRA, do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do PCMSO com informações administrativas.

Deve ser mantido no estabelecimento no qual o trabalhador estiver laborando, seja este a empresa de vínculo empregatício ou não.

O PPP deve ser elaborado e mantido atualizado, contendo todas as alterações ocorridas nas atividades desenvolvidas pelo empregado, quando tiver havido mudanças das condições ambientais que alterem medições de intensidade ou qualidade de algum agente nocivo e será entregue ao empregado por ocasião do encerramento do contrato de trabalho.

Pode ser produzido em papel ou meio magnético. Quando for o caso deverá haver um documento assinado pelos responsáveis legais validando o PPP do período.

Empresa/ Estabelecimento:	Carimbo com o CNPJ do estabelecimento no qual o trabalhador executou suas funções;
Ano:	Ano de elaboração.
Ocorrência GFIP:	Código previsto em manual SEFIP.
Setor:	Descrição usada pela empresa para o posto de trabalho predominante.
Cargo/Função:	Descreve a tarefa principal sendo, geralmente, a denominação na carteira de trabalho.
Descrição das atividades:	Usando verbos no infinitivo, relaciona as atividades que compõem o trabalho. Todas as vezes em que houver mudança de função deverá ser descrita a atividade inerente a nova função.
Requisitos da função:	Descrever sinteticamente os requisitos necessários para o desempenho da função, tais como destreza manual, biotipo, acuidade visual, nível de instrução, entre outros.
Exposição:	Registro das exposições aos agentes listados no anexo IV.
Natureza do agente:	Relacionar todos os agentes nocivos presentes no ambiente onde a atividade é exercida, mesmo que não prejudiquem a saúde ou a integridade física ou que estejam sob proteção eficaz.
Intensidade/Concentração:	Quantificação ambiental do agente, quando couber. Quando não couber a quantificação, citar apenas a expressão "qualitativa".
Neutralização:	Indicar se a empresa fornece tecnologias de proteção coletiva e/ou individual eficazes no sentido de neutralizar a nocividade dos agentes elencados. Responda afirmativamente com SIM se tais tecnologias são eficazes ou com resposta NÃO no caso contrário.
GFIP:	Indicar o respectivo código da GFIP/SEFIP existente no campo 33 do referido documento.
Exames:	Relacionar os exames realizados para controle médico ocupacional do tipo admissionais, periódicos, de retorno de afastamento ou de troca de função. Colocar apenas se os exames estão normais ou alterados - não descrever resultados. Apontar apenas aqueles relacionados aos riscos ambientais que forem constatados.
Responsáveis:	É indispensável se declinar os nomes do Coordenador do PCMSO, do Eng. de Segurança do Trabalho (se houver), do responsável pela elaboração do Laudo Ambiental, bem como, a assinatura do emitente do PPP (Gerente de RH ou Representante legal do empregador).

O PPP deve ser elaborado e mantido pela empresa de vínculo do empregado.

O PPP pode ser mantido atualizado em meio magnético, sendo facultada a adição de campos com informações complementares a critério da empresa.

As informações sobre resultados de exames a serem inseridos no PPP devem obedecer as Normas Regulamentadoras da Portaria nº 3214/78. No caso de agente físico ruído, tais informações devem atender aos preceitos do Anexo I da NR7.

Passaremos , a seguir, a analisar o referido formulário, buscando melhor aclarar as **Instruções de Preenchimento**, editadas conjuntamente com ele.

Na realidade, destina-se não só à substituição ao DIRBEN 8030(SB-40), comprovante para a efetiva exposição do empregado a agentes nocivos, para efeito de aposentadoria especial, mas também por ocasião de requerimento de benefícios por incapacidade, como o acidentário (B91) ou o previdenciário (B31); bem como por ocasião de encerramento do contrato de trabalho (Lei nº 9.528/97).

Teoricamente, toda empresa, atendendo a legislação trabalhista, já tem elaborado o PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, por força da Norma Regulamentadora NR9 e para elaboração do DSS 8030, do Laudo Técnico, exigido desde 29.4.1995, por força da Ação Civil Pública de 26/10/2000, e do Perfil Profissiográfico Previdenciário, exigido a partir de 1999, pelo Decreto nº 3048/99, que enquanto não definido em modelo próprio e até 30 de junho de 2003, o estabelecimento está autorizado a fornecer ao empregado o DSS 8030.

Pelo Decreto nº 4.032, de 26.11.2001, o artigo 68, § 2º, a denominação de Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP foi mencionado para comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos. Somente com a IN nº 78/02, foi aprovado o formulário PPP, que passaria a vigor a partir de 1º de janeiro de 2003, entretanto, com a publicação da IN/84/02, foi prorrogado o prazo e será exigido a partir de 01 de julho de 2003. Desta forma, até 30 de junho de 2003, pode ser entregue ao empregado o DIRBEN 8030.

O Laudo Técnico deve existir no ambiente de trabalho com efetiva exposição a agentes nocivos à saúde ou à integridade física do trabalhador, base para a emissão do DSS 8030 e do futuro PPP. Deve ser elaborado por Médico do Trabalho ou por Engenheiro de Segurança no Trabalho.

A empresa que não mantiver Laudo Técnico atualizado com referência aos agentes nocivos, ou emitir documento em desacordo com o respectivo laudo, estará sujeita a multa variável de R\$ 758,11 a R\$ 75.810,50 (valor atualizado em 01.06.2001).

Da mesma forma, toda empresa deve ter elaborado o PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, por força da Norma Regulamentadora NR7, a fim de realizar a ASO - Avaliação de Saúde Ocupacional de seus empregados.

O PPP deverá ser emitido com base no Laudo Técnico de Condições Ambientais, atualizado anualmente, na mesma época em que se atualizar o PPRA, PGR ou o PCMAT, dependendo do caso; quando de alterações de layout da empresa com alterações de exposição de agentes nocivos, mesmo que o código GFIP/SEFIP não se altere.

O Perfil Profissiográfico Previdenciário do empregado será elaborado pela empresa, por meio magnético, emitido em papel por ocasião do encerramento de contrato de trabalho; para fins de requerimento de reconhecimento de períodos laborados em condições especiais; para fins de concessão de benefícios por incapacidade, a partir de 01/07/03; mediante um recibo de entrega.

O legislador não restringiu, nem no texto da lei nem em decreto, a obrigatoriedade da entrega do PPP ao trabalhador. A empresa deve fazer o PPP para todos os seus empregados, historiando durante a vigência

do contrato de trabalho a rotina e as mutações ocorridas na jornada de trabalho com ênfase na exposição a riscos, mantendo-os em arquivo digital, colocados à disposição da fiscalização, se necessário, e serem emitidos em papel quando for preciso nos casos acima citados.

O modelo do PPP é padrão, podendo-se aumentar ou diminuir as dimensões, bem como ampliar o tamanho dos campos, reduzindo-os ou aumentando-os, ou até mesmo contemplar dados adicionais considerados necessários pela empresa.

FORMULÁRIO:

Campo 1 - Empresa/Estabelecimento: CNPJ

Os dados são auto explicativos. CNPJ do estabelecimento onde o trabalhador executou suas funções. Caso o empregado seja transferido para uma filial, com outro CNPJ, deve-se iniciar outro PPP.

Campo 2 - CNAE

A Classificação Nacional de Atividades Econômicas, contida no Anexo V do Decreto 3048/99, é o indicativo do grupo econômico do grau de risco da empresa.

Campo 3 - Ano

Tendo em vista a obrigatoriedade de preenchimento do novo documento iniciar-se em 1º/07/03, a empresa poderá identificar o novo perfil a partir do exercício de 2003. O DIRBEN 8030 é válido até 30/06/03, pois é direito adquirido do trabalhador. Todavia, caso a empresa tenha todos os dados necessários e queira, nada a impede de preencher o documento a partir de 1995. Todo ano, nos casos previstos na legislação, este campo poderá ser aumentado ou poderá ser preenchido uma folha para cada exercício anual (ano fiscal).

Campo 4 - Nome do Trabalhador

Campo 5 - NIT (PIS/PASEP)

Número chave, utilizado pela Previdência Social a partir do número do PIS/PASEP, que contém a identificação total do segurado, que uma vez aberto para a concessão de um benefício, impede concomitância com novas aberturas em qualquer parte do território nacional. Objetiva evitar fraudes.

Campo 6 - CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

Campo 7 - Data de Admissão na empresa

Campo 8 - Data de Nascimento

Campo 9 - Sexo

Campos auto explicativos.

Campo 10 - CAT

Todas as Comunicações de Acidentes de Trabalho devem ser registradas, constando a data da emissão e o respectivo número. Ressalte-se que o PPP será emitido somente se houver solicitação de benefício ao INSS.

Campo 11 - Requisitos da Função

É um campo importante. O que o empregador exigiu do empregado para admiti-lo? A empresa deu treinamento ou o empregado tinha treinamento para exercer a função? Por exemplo, o empregado fez o 1º grau, foi admitido para serviços gerais, porém foi operar uma máquina e aconteceu um acidente. Este fato é um sinalizador para a Previdência da incapacidade do empregado para exercer tal função. Precavendo-se, é importante repensar os nomes das funções e anotar o progresso individual de cada trabalhador e sua função na empresa, sua capacitação para tal atividade.

Grade Descrição Profissiográfica

Campo 12 - Descrição das Atividades

Este campo já estava descrito no DIRBEN 8030. Deve-se utilizar os verbos no infinitivo e indicar as tarefas que o trabalhador executa habitualmente. Exemplo: soldar, cortar, controlar fluxo, acompanhar fluxo, lubrificar máquina. É um campo importante para a caracterização da atividade como especial, que depende de comprovação de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, bem como da efetiva exposição a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Campo 13 - Período

Campo 14 - Setor

Tempo transcorrido entre duas datas que ficou lotado em determinado setor.

Campo 15 - Cargo

Cargo e função pode ser ou não ser a mesma coisa. Por exemplo: o cargo é Gerente de engenharia e a função é engenheiro. Motorista de caminhão tem a mesma função e cargo. No caso do empregado ter o cargo de ajudante de serviços gerais e na prática é um operador de máquinas, necessário que o empregado faça algum curso, a fim de estar habilitado para exercer a sua função (campo 16) e os requisitos da função, descritos no campo 11. Ressalte-se que, para fins trabalhistas, o empregado deve ter em sua Carteira de Trabalho, os mesmos dados constantes no PPP. Nesse momento, a própria empresa pode fazer uma revisão e auditar seus registros.

Campo 16 - Função

Campo 17 - CBO

A Classificação Brasileira de Ocupações mostra a classificação da atividade desenvolvida pelo trabalhador.

Grade Exposição

Este campo é de responsabilidade dos técnicos especializados da empresa, ou seja, engenheiro de segurança do trabalho, ou médico do trabalho, ou médico coordenador do PCMSO ou pelo responsável pela elaboração do LTCAT e pelas mensurações oferecidas.

Os dados abaixo serão colocados de forma resumida, dos resumos constantes do PPRA/LTCAT e não é necessário anexar nenhum Laudo, pois caso a Previdência Social necessite de algum dado solicitará diretamente à empresa tal documento, permanecendo, desta forma, resguardada maiores informações sobre o estabelecimento.

Campo 18 - Período

Tempo que poderá ser o mesmo daquele citado no Campo 13, caso as datas sejam as mesmas, dependendo das atividades desenvolvidas.

Campo 19 - Agente

Agente nocivo a que o empregado esteve exposto, por exemplo: sílica, ruído, caso contrário o campo pode ser anulado com um traço horizontal. Preferencialmente, informar o Agente constante do Anexo IV do Decreto 3048/99.

Campo 20 - Intensidade/Concentração

Como auto-explica o próprio Anexo, nas Instruções de Preenchimento, quando couber colocar a quantificação ambiental. Quando não couber a quantificação, citar apenas a expressão "qualitativa". Devendo-se atender aos requisitos dos Anexos da NR15.

Campo 21 - Técnica Usada

Coloca-se de forma genérica se a empresa/empregado utiliza EPI ou EPC, ou ambos. Não há necessidade de especificar maiores dados, pois se necessário, estão contidos no LTCAT.

Campo 22 - Proteção eficaz EPI/EPC

Indica-se com SIM ou NÃO se as técnicas utilizadas neutralizam os efeitos nocivos.

Campo 23 - GFIP - Código

Esta codificação deverá estar de acordo com o Campo 22. O código a ser preenchido é relativo aos campos de movimentação da GFIP/SEFIP, obtidos do LTCAT e indicativos da exposição ou não do trabalhador aos agentes nocivos da seguinte forma:

Código 0 - trabalhador com um único vínculo empregatício que nunca esteve exposto a agente algum (isento de pagamento de alíquota suplementar do SAT. Este código aparece como um campo “em branco” na impressão da SEFIP.

Código 1 - trabalhador com um único vínculo empregatício que esteve exposto no passado, porém a empresa passou a dar proteção eficaz pelo que não mais se considera exposto (isento de pagamento de alíquota suplementar do SAT.

Código 2 - trabalhador com um único vínculo empregatício que está exposto a agente nocivo ou associação de agentes que contemplam aposentadoria especial aos 15 anos de atividade (pagamento da alíquota de 12%.

Código 3 - trabalhador com um único vínculo empregatício que está exposto a agente nocivo ou associação de agentes que contemplam aposentadoria especial aos 20 anos de atividade (pagamento da alíquota de 9%.

Código 4 - trabalhador com um único vínculo empregatício que está exposto a agente nocivo ou associação de agentes que contempla aposentadoria especial aos 25 anos de atividade (pagamento da alíquota de 6%.

Código 5 - trabalhador com mais de um único vínculo empregatício que não está exposto a agente nocivo (isento pagamento da alíquota suplementar do SAT.

Código 6 - trabalhador com mais de um único vínculo empregatício que está exposto a agente nocivo ou associação de agentes que contemplam aposentadoria especial aos 15 anos de atividade (pagamento da alíquota de 12%.

Código 7 - trabalhador com mais de um único vínculo empregatício que está exposto a agente nocivo ou associação de agentes que contemplam aposentadoria especial aos 20 anos de atividade (pagamento da alíquota de 9%.

Código 8 - trabalhador com mais de um único vínculo empregatício que está exposto a agente nocivo ou associação de agentes que contemplam aposentadoria especial aos 25 anos de atividade (pagamento da alíquota de 6%.

Campo de grade - Exames Médicos Clínicos e Complementares/Posição

Nesta grade deve-se atender as regras da Norma Regulamentadora NR7, que determina os tipos de exames médicos ou aqueles obrigatórios para acompanhamento da exposição ao agente nocivo declarado. No prontuário do trabalhador, na empresa, deverão ficar todos os exames clínicos e complementares, não havendo divulgação dos resultados, respeitando-se, assim, o sigilo médico e individual do trabalhador. Caso haja necessidade de alguma informação extra, dos exames médicos do trabalhador, a Perícia Médica entrará em contato com a empresa para esclarecer a sua dúvida.

Campo 24 - Data

A data do exame realizado deve manter relação com o tipo (campo 25) e com a descrição dos resultados (campo 26).

Campo 25 - Tipo

São aqueles exames mencionados na legislação trabalhista, nas Normas Regulamentadoras, e na legislação previdenciária, Anexo IV do RPS - Regulamento da Previdência Social.

No caso da empresa ter o agente “ruído”, o exame correspondente será a audiometria. Ressalte-se, também, que se a empresa tem ruído deve precaver-se, fazendo um exame audiométrico no exame admissional, a fim de acompanhar a evolução auditiva de seu trabalhador.

Campo 26 - Descrição dos Resultados

Deve-se sempre usar a expressão NORMAL ou ALTERADO.

No caso da empresa contratar um deficiente, pode colocar a observação "Alterado porque é deficiente". No quadro Exame audiométrico de referência: realizado quando a empresa tem ruído, pode-se anotar como "o primeiro exame", por exemplo, no caso do exame admissional ou periódico, e se no próximo exame não ocorrer nenhuma alteração, anota-se "consecutivo". Somente em caso de alteração anotar-se-á no quadro Exame audiométrico de seqüencial.

Campo 27 - Exposição a agente nocivo

Deverá haver coerência nas informações contidas neste campo com os quesitos 19 a 23, como o uso de EPIs, código do GFIP.

Campo 28 - Data da Emissão do Documento:

A data do documento será aquela em que for emitido. Emitir-se-á o PPP quando do encerramento do contrato de trabalho; por ocasião de requerimento de benefício acidentário e para requerer aposentadoria especial.

Grade Responsáveis pelas Avaliações/Informações

Obrigatoriamente o PPP deverá vir assinado pelo preposto administrativo da empresa, responsável pela veracidade das informações administrativas. Também, pelo Médico do Trabalho da empresa, vinculado por contrato de trabalho ou por delegação, ou coordenador do PCMSO - NR7.

No caso da empresa ter dimensionamento que comporte o SESMT - Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho - NR4, o PPP deverá ser assinado por Engenheiro da Segurança do Trabalho, ou Médico do Trabalho, responsável pelas medições dos agentes nocivos e/ou responsável pela confecção do LTCAT. Caso contrário este campo não será assinado.

Segundo o artigo 195 da CLT, a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade far-se-ão através de perícia, a cargo do Médico do Trabalho ou do Engenheiro de Segurança do Trabalho, as quais constarão no LTCAT - Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho.

Todas as informações que deverão constar no PPP estão embasadas no LTCAT, PPRA, PGR e PCMSO (PCMAT) e têm presunção de veracidade. Nenhum laudo precisa acompanhar o novo formulário PPP.

IV - ANÁLISE DE RISCO DO TRABALHO

IV - ANÁLISE DE RISCO DO TRABALHO

É um método sistemático de análise e avaliação de todas as etapas e elementos de um determinado trabalho para:

- Desenvolver e racionalizar toda a seqüência de operações que o trabalhador executa;
- Identificar os riscos potenciais de acidentes físicos e materiais;
- Identificar e corrigir problemas de produtividade;
- Implementar a maneira correta para execução de cada etapa do trabalho com segurança.

Cria uma base para um custo efetivo de produção do produto, através do direcionamento do empregado para técnicas sabidamente corretas (testadas e aprovadas).

Envolve totalmente os empregados, supervisores, chefes e profissionais de segurança no desenvolvimento de práticas seguras de trabalho, criando novas motivações, eliminando o desinteresse.

A Análise de Risco do Trabalho bem implementada torna os trabalhadores mais participativos com:

- Novas sugestões;
- Alertas acerca de outros riscos;
- Certeza de que o programa de segurança é confiável e efetivo.

A Análise de Risco do Trabalho, com uma técnica de solução de problemas, pode ajudar-nos a:

- Identificar problemas reais que possam ter sido ignorados durante a seleção de equipamentos ou na elaboração do lay-out do local de trabalho;
- Encontrar problemas potenciais que podem resultar em mudanças no produto produzido ou etapas do processo;
- Avaliar possíveis maneiras para prevenir acidentes, paradas de produção, deficiências na qualidade e reduções no valor do produto;
- Conhecer técnicas ocultas de produtividade e qualidade praticadas por operadores;
- Identificar abusos cometidos no processo produtivo, de qualidade e segurança cometidos por empregados;
- Usar todas as informações disponíveis em treinamento para empregados novos, transferidos.

Por que elaborar Análises de risco de trabalho?

Para a empresa ser economicamente saudável, devemos ser eficientes.

- Para fazermos as coisas de maneira correta, sem erro, na primeira vez;
- Para termos um aproveitamento total de pessoas, equipamentos e do local de trabalho;
- Para proteger os empregados e ter o local de trabalho livre de riscos desconhecidos;
- Para preservar nossos empregos.

Resumindo, a análise é uma maneira sistemática para o reconhecimento de:

- Exposições a riscos ou acidentes;
- Possíveis problemas e incluindo produção, qualidade ou desperdício;
- Desenvolver maneiras corretas para realização das tarefas de forma que atos inseguros, condições inseguras, acidentes, falhas, retrabalhos e desperdícios não ocorram;
- Fazer de maneira certa sem perdas de qualquer espécie.

Elaboração

Esclarecer que a Análise é apenas quanto à tarefa em si, não colocando em jogo o desempenho de trabalho do empregado.

Escolhida uma tarefa, explique ao trabalhador o propósito da Análise e discuta o processo de trabalho com o empregado que desempenha a tarefa.

Todas as atividades deverão ser analisadas nos seus detalhes, porém adotando um critério básico para a análise, os seguintes fatores:

- Análise do processo;
- Atividades que poderão gerar lesões, esmagamentos, cortes, queimaduras, decepamentos de membros, etc, até a morte;
- Atividades que geram acidentes com frequência;
- Atividades com produtos químicos;
- Riscos ergonômicos;
- Arrumação e limpeza;
- Uso de equipamentos de proteção individual;
- Treinamentos;
- Outros.

Etapas do Trabalho

Envolver o empregado em todas as fases da análise, desde a discussão de qual é a melhor maneira para execução de cada passo da tarefa até a discussão de riscos em potencial e soluções recomendadas.

Observar atentamente os detalhes do trabalho antes de iniciar a análise.

Dividir o trabalho discriminando suas etapas básicas, o que é feito primeiro, o que é feito em seguida e o que é feito depois bem como fazer corretamente.

Você pode fazer isto:

- Observando atenta e detalhadamente todas as operações do trabalho;
- Conversando com o operador sobre sua experiência no desempenho da função;
- Esboçando seu conhecimento do trabalho observado;
- Descreva as etapas na sua ordem normal de ocorrência. O que realmente é feito, não os detalhes de como é feito.

Riscos de Acidentes

Estude cada etapa de um trabalho, separadamente.

Pergunte a você mesmo que acidente poderia acontecer em cada etapa de trabalho.

Você poderá responder:

- Observando o trabalho;
- Conversando com o operador
- Analisando acidentes ocorridos

Quando você analisa cada etapa do trabalho deverá dar atenção aos seguintes agentes que causam acidentes:

- Posicionamento

Trabalhos em máquinas cujo ponto de operação permite a introdução de dedos ou da mão.

- Choque elétrico

Fios expostos, principalmente se o trabalho está relacionado com eletricidade.

- Produtos químicos

Contato permanente ou não com qualquer desses produtos.

- Fogo

Cortando ou soldando em locais impróprios, riscos de vazamentos ou derramamentos de produtos inflamáveis que possibilitem fogo pela natureza da atividade ou do ambiente.

1. Área de Trabalho

Pisos e passagens irregulares, obstruídas, escorregadias, com saliência ou buracos.

Arrumação e limpeza inadequada.

Falta de espaço.

Pilhas inseguras ou materiais sobre a cabeça.

Exposição a poeiras, fumos e substâncias químicas.

2. Materiais

Pesados de difícil manejo, cortante, quente, corrosivo, tóxico, inflamável, perfurante.

3. Máquinas ou equipamentos

Partes móveis, correias, correntes, roldanas e engrenagens desprotegidos.

Pontos de operação que permitem o acesso do operador.

4. Ferramentas

Adaptadas, falta de manutenção, inadequadas ao trabalho, gastas, usadas de forma incorretas.

5. Equipamento de Proteção Individual - EPI

Inadequado ao trabalho, usado incorretamente, falta de EPI.

6. Ergonomia

Postura incorreta, repetitividade de movimentos, levantamento de peso, monotonia.

7. Outros riscos de acidentes:

Brincadeira em local de trabalho

Falta de treinamento do operador

Lay-out inadequado

Fazer reparos em máquinas ou equipamentos em movimento

Falta de planejamento de uma atividade

Transferência de funcionários de um setor para o outro.

Procedimentos corretos

Para cada trabalho analisado, pergunte a você mesmo, qual o melhor procedimento para que o operador execute sua função sem erros e sem riscos e com qualidade.

Você poderá responder:

Observando melhor a sequência do trabalho

Discutindo com o operador ou com outros trabalhadores mais experientes na função

Aplicando todo o seu conhecimento e experiência

Pesquisando algum acidente ocorrido na atividade para reforçar sua conclusão

Seja claro ao estabelecer os procedimentos para execução da tarefa, não procure sofisticação, mas processos rápidos, simples, racionais e eficientes

Nos procedimentos a serem seguidos pelo operador, não omita nenhum detalhe da atividade, do maquinário, de ferramentas, de postura, do próprio processo, de saúde, etc.

Ao orientar o trabalhador quanto ao procedimento correto e cuidados ao efetuar a operação, evite generalizar frases como "seja cauteloso", "esteja atento", "tome cuidado", etc.

Por exemplo: Use luvas de raspa ao invés de "Tomar Cuidado" com a chapa metálica, devido ela ser cortante.

Revisão

Após ter elaborado um rascunho da Análise de Riscos do Trabalho, revise-a:

- Revise, na prática, cada etapa do trabalho elaborado para ver se as seqüências das operações, os riscos, os procedimentos para execução das tarefas e segurança estão corretos ou podem ser melhorados na sua eficiência, qualidade do trabalho, sem comprometer a segurança.
- Encontrar uma nova maneira de fazer o trabalho a fim de melhorar a produtividade e de eliminar os desperdícios, melhorando as etapas do processo ou modificando sua seqüência, ou se for necessário, modificando equipamentos e precauções de segurança e saúde para eliminar ou reduzir os riscos.
- Modificar as condições físicas e ambientais que geram os riscos de acidentes, tais como ferramentas, materiais, equipamentos, lay-out, produtos, matérias primas e meio ambiente.
- Eliminar riscos presentes modificando o procedimento de trabalho.
- Descrever exatamente o que o empregado precisa saber a fim de desempenhar a tarefa utilizando-se deste novo método.
- Reveja todo o processo com os empregados que executam as tarefas. Anote suas idéias sobre o processo, os riscos, e os melhores procedimentos adotados para executar as operações.
- Assegure-se de que os empregados entenderam o propósito da Análise de Risco do Trabalho e as razões para as modificações no procedimento de seu trabalho.
- Encaminhe para os Gerentes, Chefes e Supervisores dos setores envolvidos as análises de risco elaboradas para conhecimento e aprovação.

Implementação

- A aprovação final para a Análise de Risco do Trabalho deve ser concedida somente após revisada pelo Gerente, Chefe, Supervisor, empregado e outros responsáveis pela designação do procedimento de trabalho.
- Para implementar a Análise de Risco do Trabalho aprovada, o supervisor deve treinar os empregados envolvidos.
- A Análise de Risco do Trabalho deve ser revisada periodicamente com os empregados envolvidos de forma que estes saibam como deve ser executado o trabalho sem qualquer tipo de acidentes.
- A qualquer tempo que a Análise venha a ser revisada, deve ser providenciado treinamento dos novos métodos de trabalho ou medidas protetoras para todos os empregados afetados pela mudança.
- A Análise também deve ser utilizada para treinar novos empregados quanto ao processo produtivo e prevenção de acidentes.
- Documente o envolvimento de todos os participantes ao encerrar o treinamento.
- Coloque uma cópia da análise, quando o trabalho for em máquinas, próximo do operador para consultas ou fiscalizações.
- Encaminhe uma cópia da Análise e o documento assinado por cada trabalhador treinado para ser arquivado em seu departamento, no setor de segurança do trabalho, em seus respectivos prontuários, no Departamento Pessoal.
- A análise deverá ser revista sempre que ocorrerem alterações no processo, no maquinário, lay-out ou equipamento.

V - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO - RESPONSABILIDADE PARA AS EMPRESAS

1. Aspectos Gerais

2. Legislação e Jurisprudência

V - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO - RESPONSABILIDADE PARA AS EMPRESAS

Aspectos Gerais

A vida em sociedade exige regras de comportamento fundamentais para sua sobrevivência ditadas pelo Direito. Assim, nossas regras do direito são coercitivas.

O ato ilícito é a manifestação ou omissão de vontade que se opõe à lei, pode gerar responsabilidade penal ou civil, ou ambas, concomitantemente.

Se a ação ou omissão for voluntária ou intencional, o ato ilícito é doloso.

Se a ação ou omissão for involuntária, mas o dano ocorre, o ato ilícito é culposos.

Culpa é uma conduta positiva ou negativa segundo a qual alguém não quer que o dano aconteça, mas ele ocorre pela falta de previsão daquilo que é perfeitamente previsível.

O ato culposos é aquele praticado por negligência, imprudência ou imperícia.

NEGLIGÊNCIA é a omissão voluntária de diligência ou cuidado; falta, ou demora no prevenir ou obstar um dano.

IMPRUDÊNCIA é a forma de culpa que consiste na falta involuntária de observância de medidas de precaução e segurança, de conseqüência previsíveis, que se faziam necessárias no momento para evitar um mal ou a infração da lei.

IMPERÍCIA é a falta de aptidão especial, habilidade, ou experiência, ou de previsão, no exercício de determinada função, profissão, arte ou ofício.

A empresa pode agir com culpa in eligendo, proveniente da falta de cautela ou previdência na escolha de pessoa a quem confia a execução de um ato ou serviço.

Por exemplo, manter empregado não legalmente habilitado ou sem as aptidões requeridas.

Ou a empresa age com culpa in vigilando, aquela ocasionada pela falta de diligência, atenção, vigilância, fiscalização ou quaisquer outros atos de segurança do agente, no cumprimento do dever, para evitar prejuízo a alguém.

Por exemplo, a empresa de transportes que deixa o veículo sair desprovido de freios e causa acidentes.

Em matéria acidentária, a culpa exclusiva do empregado é irrelevante por se adotar, a par da teoria do risco social, também a responsabilidade objetiva ou sem culpa (conquista dos trabalhadores) e decorrente da teoria do risco profissional, consagrada em todas as leis acidentárias do trabalho vigentes no Brasil. Somente o dolo exclui a reparação por acidente do trabalho e o ônus da prova, neste caso, incumbe ao empregador e ao INSS.

O infortúnio laboral pode gerar responsabilidade penal, civil, administrativa, acidentária do trabalho, trabalhista. Sendo independentes as responsabilidades civil e criminal das outras.

A responsabilidade é objetiva, não precisa ser demonstrada a culpa do empregador, seus prepostos ou do próprio trabalhador. Não se pergunta se há culpa ou não. Havendo nexos de causalidade, há obrigação de indenizar.

Nada impede as providências administrativas, como a interdição provisória ou definitiva da empresa causadora do dano por inexistência de segurança, aplicação de multas administrativas. Rescisão do contrato de trabalho por inobservância das condições impostas pelas normas regulamentadoras são severamente multadas pelos juízes.

Basta a prova do acidente tipo, a doença profissional, ou daquela resultante das condições anormais ou excepcionais em que o trabalho se desenvolvia, a condição de empregado, onexo causal, a incapacidade laborativa ou a morte.

Como se sabe, tudo que diz respeito a acidente do trabalho, dentro do risco normal da atividade laborativa é regido pela Lei de Acidentes , pois dispensa o lesado de demonstrar a culpa do empregador.

A matéria infortunistica foi acolhida em benefício do trabalhador e não do empregador, isto é o mais fraco nada tem a provar, isto leva o acidentado às vias não só acidentária, cai no domínio da responsabilidade civil.

Assim, tudo que extravasa o risco profissional é de responsabilidade civil.

Observe-se que a orientação é que a ação do acidente de trabalho, por ser natureza alimentar é compensatória e a de responsabilidade civil é indenizatória, visando restabelecer a situação existente e anterior ao dano.

Sintetizando a evolução do fundamento da responsabilidade civil, observa-se que a culpa ou risco consubstancia a razão por que alguém deve ser obrigado a reparar o dano. É uma observação primária, porém é o fundamento que determina a responsabilidade civil.

O empregador poderá responder, por exemplo, em uma “ Ação de Indenização por Ato Ilícito” , ou em uma “ Ação Ordinária de Indenização por Perdas e Danos” , etc.

O que normalmente se pede numa ação de indenização:

1. indenização pelo acidente do trabalho em determinado valor;
2. pensão mensal vitalícia;
3. indenização por danos morais;
4. indenização por danos estéticos;
5. indenização por lucros cessantes;
6. pagamento de despesas médicas; medicamentos; próteses mecânicas, dependendo do caso.

Legislação e Jurisprudência

A responsabilidade do empregador encontra-se definida na legislação citada a seguir, aclarada por sua vez pela jurisprudência que segue a ela.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL/1988

Capítulo II - Dos Direitos Sociais

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

- I -.....
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;”

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO/1916

“Art. 159 - Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”.

A verificação da culpa e a avaliação da responsabilidade regulam-se pelo disposto nesse Código, nos artigos 1518 a 1532 e 1537 a 1553.

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO/2003

“Art. 186 - Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

“ Art. 927 - Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único - Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

(correspondência legislativa parcial dos artigos citados, CC 1916, 159)

SÚMULA 229 STF:

“A indenização acidentária não exclui a do Direito Comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”.

SÚMULA 341 STF:

“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Súmulas:

“O empregador, que tem o dever de assegurar aos seus empregados as condições de realizar o trabalho sem pôr em risco sua integridade física, age com culpa se permite que obreiro sem a devida qualificação e treinamento execute trabalho de alto risco, vindo a sofrer em consequência disso dano irreparável que o impossibilita para suas atividades normais” (TAPR-Ac.52727900 - 5ª Câmara Civil).

“Acidente de Trabalho - Indenização pelo direito comum - Empresa que, sem submeter o empregado a nenhum treinamento específico o requisita para operar em máquina - Previsibilidade do evento - culpa caracterizada. Age culposamente a empresa que, sem submeter o trabalhador a nenhum treinamento específico o requisita para operar em máquina, pois a ocorrência do acidente lhe era absolutamente previsível” (EI- 130.591-1/5 - 2ª Câmara Civil).

“A reparação do dano moral tem natureza também punitiva, aflitiva para o ofensor, com o que tem a importante função, entre outros efeitos, de evitar que se repitam situações semelhantes. A teoria do valor de desestímulo na reparação dos danos morais insere-se na missão preventiva de sanção civil que defende não só interesse privado mas também visa a devolução do equilíbrio às relações privadas”. (2º Tribunal de Alçada Civil do Est. SP- Apelação Civil nº 483.023).

“Acidente do trabalho — Culpa grave - Inobservância grosseira de cautelas ordinárias e regras de senso comum caracteriza a culpa grave, a que se refere a Súmula nº 229 do Supremo Tribunal Federal” (7ª Câmara Cível do Estado do RJ - Apelação Cível nº 2.954/84).

“Além do dolo a ele se equiparam a negligência grave, a omissão consciente do empregador, que não se incomoda com a segurança do empregado, expondo-o ao perigo, ao acidente. Tal falta se equipara ao dolo a que se refere o art. 31 da Lei de Acidentes”. (Rev.dos Tribunais, vol. 315, pág. 811)

“Uma vez que os mecanismos não são mantidos pelo empregador em perfeito estado de funcionamento, é evidente que o patrão está contribuindo com culpa, culpa essa que pode tornar-se grave e até gravíssima, para a produção do acidente, e tal culpa pode equiparar-se ao dolo”. (Rev. Dos Tribunais, vol. 315, pág. 811).

Quando a empresa não cumpre a obrigação implícita, no que diz respeito à segurança do trabalho de seus empregados, tem o dever de indenizá-los, porque quem “cria o risco tem o dever de eliminá-lo”. Esta é a chamada responsabilidade objetiva do nosso direito.

Observe-se que as ações pessoais, prescreviam após 20 (vinte) anos, segundo nosso Código Civil Brasileiro/1917:

“Art. 177 - As ações pessoais prescrevem, ordinariamente, em 20 (vinte) anos, as reais em 10 (dez), entre presentes e, entre ausentes, em 15 (quinze), contados da data em que poderiam ter sido propostas”.

O novo Código Civil/2003 diminuiu o prazo de prescricional, para se propor ação de indenização decorrente de atos ilícitos em acidentes de trabalho, para 3 (três) anos, de acordo com o art. 206, parágrafo 3º, inciso V.

Já existe divergência entre os juristas quanto ao prazo prescricional. Segundo, José Luiz Dias Campos: “Se a reparação tinha e tem natureza alimentar não há como se pretender dilatar prazo prescricional para este período, pois que dano moral pode ser postulado 20 anos após o fato?”²

Já o médico Koshiro Otani, Coordenador da Comissão de Saúde do Trabalhador da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo opina: “Não tenho dúvidas de que esta redução afeta principalmente os portadores de doenças ocupacionais que se instalam lentamente, tendo uma evolução crônica, mas também podem atingir os acidentes do trabalho com desdobramento, principalmente na esfera mental, a depender da gravidade do acidente tipo”.¹

Essas ações, de natureza civil, a cargo do empregador serão cumulativas com as prestações acidentárias, a cargo da Previdência.

E, confirmando o enunciado acima o Decreto nº 3.048/99, da Previdência Social cita:

DECRETO nº 3.048/99 - Regulamento da Previdência Social

“Art. 342 - O pagamento pela Previdência Social, das prestações decorrentes do acidente, a que se refere o art. 336 (mortes/acidentes) não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de terceiros”.

Isto é, age com culpa grave a empresa contratante e a contratada que não observam sequer o mínimo exigível em atividades sabidamente perigosas, no que tange à segurança dos seus empregados, ensejando, assim, a reprimenda indenizatória de caráter solidário.

O Decreto nº 3.048/99, nos artigos elencados abaixo, tratam das ações regressivas por parte da Previdência contra os responsáveis e a responsabilidade penal das pessoas jurídicas que deixarem de observá-las:

DECRETO nº 3.048/99

“Art. 338 - A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e saúde do trabalhador.

Parágrafo único - É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e dos produtos a manipular”.

“Art. 341 - Nos casos de negligência quanto às normas de segurança e saúde do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis”.

“Art. 343 - Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e saúde do Trabalho”.

1. Revista Proteção, Janeiro/2003, p.24

“Art. 339 - O Ministério do Trabalho e Emprego fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos artigos 338 e 343”.

Além da responsabilidade de natureza civil, o empregador poderá responder criminalmente (contravenção penal, crime de perigo, de lesões corporais) como também os sindicatos poderão estar sempre presentes, intervindo na empresa.

Isto sem falar da NR1, item 1.7 das responsabilidades do empregador, que além de fazer parte do rol da legislação para uma ação proposta por seu empregado, (ações estas de responsabilidade civil, objetivando indenização por danos patrimoniais e “morais” decorrentes dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais) será alvo certo de muitas multas.

NR1 - DISPOSIÇÕES GERAIS

“1.1. - As Normas Regulamentadoras - NRs, relativas a segurança e medicina do trabalho, são 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.

1.7 - Cabe ao Empregador:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
b) elaborar ordens de serviço sobre segurança do trabalho, dando ciência aos empregados com os seguintes objetivos:

- I - prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho; (explicar)
- II - divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir;
- III - dar conhecimento aos empregados de que são passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas; (explicar)
- IV - determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho; (técnico)
- V - adotar medidas determinadas pelo MTE.
- VI - adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho.

c) informar aos trabalhadores:

- I - os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho; (funcionamento e manejo com máquinas/DORTs)
- II - os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
- III - os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
- IV - os resultados das avaliações ambientais realizados nos locais de trabalho.

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

Observe-se que tudo que ocorrer dentro do risco normal do trabalho, é matéria puramente acidentária. Todo e qualquer débito de infortúnio laboral tem natureza alimentar.

DECRETO Nº 3.048/99

“Art.283 - Por infração a qualquer dispositivo das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 1991, para a qual não haja penalidade expressamente cominada neste Regulamento, fica o responsável sujeito a multa variável de R\$ 636,17 (seiscentos e trinta e seis reais e dezessete centavos) a R\$ 63.617,35 (sessenta e três mil,

seiscentos e dezessete reais e trinta e cinco centavos), conforme a gravidade da infração, aplicando-se-lhe o disposto nos arts. 290 a 292, e de acordo com os seguintes valores: (valores expressos em reais em 1999)

II - a partir de R\$ 6.361,73 (seis mil, trezentos e sessenta e um reais e setenta e três centavos) nas seguintes infrações:

- a).....
- n) deixar a empresa de manter laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou emitir documentos de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo; e
- o) deixar a empresa de elaborar e manter atualizado o perfil profissiográfico, abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e de fornecer a este, quando da rescisão do contrato, cópia autêntica deste documento”.

Portanto, toda empresa que tiver a visão do conjunto, buscando profissionais especializados, percorrendo toda uma cadeia de atos, discutindo, dirimindo dúvidas, pontos controversos, orientando, lidando com a realidade existente, traz economia para a empresa - objetivando custo-benefício, dentro do cenário mercadológico globalizado. Ações desencadeadas antes de uma crise são mais significativas do que atitudes tomadas depois que ela acontece.

Quanto mais o empresário estiver presente na gestão empresarial, hoje, perante os altos índices de acidentes no trabalho, maiores serão os resultados para sua empresa e para toda a sociedade.

Segurança e medicina no trabalho é uma questão cultural, uma questão de formação e informação, de entendimento e valorização da vida, como também forma de evitar os altos custos que representa para a sociedade.

VI - NORMAS REGULAMENTADORAS - NRs

1. PREÂMBULO

2. Resumos NRs

3. ÍNDICE DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

PREÂMBULO

No presente trabalho apresentamos breves comentários das vinte e oito normas regulamentadoras.

Uma Norma Regulamentadora (NR) objetiva explicitar a implantação das determinações contidas nos artigos 154 a 201 da CLT, para que sirvam de balizamento, de parâmetro técnico, às pessoas/empresas que devem atender aos ditames legais e que, também, devem observar o pactuado nas Convenções/Acordos Coletivos de Trabalho de cada categoria e nas Convenções Coletivas sobre Prevenção de Acidentes em Indústrias de Máquinas Injetoras de Plástico; Indústrias de Prensas Mecânicas; Indústrias de Proteção, Tratamento e Transformação de Superfícies no Estado de São Paulo.

Considerando-se que as vinte e oito normas existentes têm uma inter-relação entre si, o propósito é o de indicar efetivamente essa ocorrência, demonstrando na prática prevencionista, que muito pouco adianta atender uma Norma Regulamentadora sem levar em consideração a outra.

Nosso intuito é que os interessados tenham uma noção de todas as Normas Regulamentadoras e que as empresas possam adequar-se às suas necessidades e peculiaridades.

As NRs poderão ser obtidas, na íntegra, pelo site www.mpas.gov.br, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, além de publicações de inúmeros autores e de diversas editoras.

RESUMO NRs

NR1 - DISPOSIÇÕES GERAIS

NR2 - INSPEÇÃO PRÉVIA

NR3 - EMBARGO OU INTERDIÇÃO

NR4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO - SESMT

NR5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

NR6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI

NR7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO

NR8 - EDIFICAÇÕES

NR9 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA

NR10 - INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE

NR11 - TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS

NR12 - MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

NR13 - CALDEIRAS E VASOS DE PRESSÃO

NR14 - FORNOS

NR15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

NR16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

NR17 - ERGONOMIA

NR18 - CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

NR19 - EXPLOSIVOS

NR20 - LÍQUIDOS COMBUSTÍVEIS E INFLAMÁVEIS

NR21 - TRABALHO A CÉU ABERTO

NR22 - TRABALHOS SUBTERRÂNEOS

NR23 - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS

NR24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO

NR25 - RESÍDUOS INDUSTRIAIS

NR26 - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA

NR27 - REGISTRO PROFISSIONAL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

NR28- FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES

NORMAS REGULAMENTADORAS

Portaria Nº 3.214/78, SSST - Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, atualmente, DSST - Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego

NR1 - Disposições Gerais

Determina que as normas regulamentadoras, relativas à segurança e medicina do trabalho, obrigatoriamente, deverão ser cumpridas por todas as empresas privadas e públicas, desde que possuam empregados celetistas.

Determina, também, que o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho é o órgão competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar todas as atividades inerentes.

Dá competência às DRTs regionais, determina as responsabilidades do empregador e a responsabilidade dos empregados.

NR2 - Inspeção Prévia

Determina que todo estabelecimento novo deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego, que emitirá o CAI - Certificado de Aprovação de Instalações, por meio de modelo pré-estabelecido.

NR3 - Embargo ou Interdição

A DRT poderá interditar/embargar o estabelecimento, as máquinas, setor de serviços se os mesmos demonstrarem grave e iminente risco para o trabalhador, mediante laudo técnico, e/ou exigir providências a serem adotadas para prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais.

Caso haja interdição ou embargo em um determinado setor, os empregados receberão os salários como se estivessem trabalhando.

NR4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT

A implantação do SESMT depende da gradação do risco da atividade principal da empresa (Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE) e do número total de empregados do estabelecimento (Quadro 2). Dependendo desses elementos o SESMT deverá ser composto por um Engenheiro de Segurança do Trabalho, um Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, todos empregados da empresa.

Atualmente, esta Norma está sendo revista pela Comissão Tripartite Paritária Permanente. A nova NR4 - Sistema Integrado de Prevenção de Riscos do Trabalho, pela Portaria nº 10, de 6 de abril de 2000. As

novidades são os serviços terceirizados, o SEST próprio, o SEST coletivo e a obrigatoriedade de todo estabelecimento, mesmo com um empregado, ser obrigado a participar do programa.

NR5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

Todas empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, instituições beneficentes, cooperativas, clubes, desde que possuam empregados celetistas, dependendo do grau de risco da empresa e do número mínimo de 20 empregados são obrigadas a manter a CIPA. Este dimensionamento depende da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, que remete a outra listagem de número de empregados.

Seu objetivo é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, tornando compatível o trabalho com a preservação da saúde do trabalhador.

A CIPA é composta de um representante da empresa - Presidente (designado) e representantes dos empregados, eleitos em escrutínio secreto, com mandato de um ano e direito a uma reeleição e mais um ano de estabilidade.

NR6 - Equipamentos de Proteção Individual - EPIs

As empresas são obrigadas a fornecer aos seus empregados equipamentos de proteção individual, destinados a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.

Todo equipamento deve ter o CA - Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego e a empresa que importa EPIs também deverá ser registrada junto ao Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho, existindo para esse fim todo um processo administrativo.

NR7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO

Trata dos exames médicos obrigatórios para as empresas.

São eles exame admisional, exame periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função, demissional e exames complementares, dependendo do grau de risco da empresa, ou empresas que trabalhem com agentes químicos, ruídos, radiações ionizantes, benzeno, etc., à critério do médico do trabalho e dependendo dos quadros na própria NR7, bem como, na NR15, existirão exames específicos para cada risco que o trabalho possa gerar.

NR8 - Edificações

Esta norma define os parâmetros para as edificações, observando-se a proteção contra a chuva, insolação excessiva ou falta de insolação. Deve-se observar as legislações pertinentes nos níveis federal, estadual e municipal.

NR9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA

Esta norma objetiva a preservação da saúde e integridade do trabalhador, através da antecipação, avaliação e controle dos riscos ambientais existentes, ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em vista a proteção ao MEIO AMBIENTE e RECURSOS NATURAIS.

Leva-se em conta os Agentes FÍSICOS, QUÍMICOS e BIOLÓGICOS. Além desses agentes, destacamos também, os Riscos Ergonômicos e os Riscos Mecânicos.

É importante manter esses dados no PPRA, a fim de as empresas não sofrerem ações de natureza civil por danos causados ao trabalhador, mantendo-se atualizados os Laudos Técnicos e o Perfil Profissiográfico Previdenciário.

NR10 - Instalações e Serviços de Eletricidade

Trata das condições mínimas para garantir a segurança daqueles que trabalham em instalações elétricas, em suas diversas etapas, incluindo projeto, execução, operação, manutenção, reforma e ampliação, incluindo terceiros e usuários.

Esta Norma encontra-se sob consulta pública para a sua revisão.

NR11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

Destina-se a Operação de Elevadores, Guindastes, Transportadores Industriais e Máquinas Transportadoras.

NR12 - Máquinas e Equipamentos

Determina as instalações e áreas de trabalho; distâncias mínimas entre as máquinas e os equipamentos; dispositivos de acionamento, partida e parada das máquinas e equipamentos.

Contém Anexos para o uso de Motoserras, Cilindros de Massa, etc.

No Estado de São Paulo, as empresas devem observar a Convenção Coletiva para Melhoria das Condições de Trabalho em Prensas e Equipamentos Similares, Injetoras de Plásticos e Tratamento Galvânico de Superfícies nas Indústrias Metalúrgicas no Estado de São Paulo, assinada em 29.11.02, em vigência a partir de 28.01.03.

NR13 - Caldeiras e Vasos de Pressão

É de competência do engenheiro especializado nas atividades referentes a projeto de construção, acompanhamento de operação e manutenção, inspeção e supervisão de inspeção de caldeiras e vasos de pressão.

Norma que exige treinamento específico para os seus operadores, contendo várias classificações e categorias, nas especialidades, devido, principalmente, ao seu elevado grau de risco.

NR14 - Fornos

Define os parâmetros para a instalação de fornos; cuidados com gases, chamas, líquidos. Deve-se observar as legislações pertinentes nos níveis federal, estadual e municipal.

NR15 - Atividades e Operações Insalubres

Considerada atividade insalubre, a exemplo da NR16-Atividades Perigosas, quando ocorre além dos limites de tolerância, isto é intensidade, natureza e tempo de exposição ao agente, que não causará dano a saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

As atividades insalubres estão contidas nos anexos da Norma e são considerados os agentes: Ruído contínuo ou permanente; Ruído de Impacto; Tolerância para Exposição ao Calor; Radiações Ionizantes; Agentes Químicos e Poeiras Mineraias.

Tanto a NR15 quanto a NR16 dependem de perícia, a cargo do médico ou do engenheiro do trabalho, devidamente credenciado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

NR16 - Atividades e Operações Perigosas

Também considerada quando ocorre além dos limites de tolerância.

São as atividades perigosas aquelas ligadas a Explosivos, Inflamáveis e Energia Elétrica.

NR17 - Ergonomia

Esta norma estabelece os parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas, máquinas, ambiente, comunicações dos elementos do sistema, informações, processamento, tomada de decisões, organização e conseqüências do trabalho.

Observe-se que as LER - Lesões por Esforços Repetitivos, hoje denominada DORT - Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho constituem o principal grupo de problemas à saúde, reconhecidos pela sua relação laboral. O termo DORT é muito mais abrangente que o termo LER, constante hoje das relações de doenças profissionais da Previdência.

NR18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção - PCMAT

O PCMAT é o PPRA da Construção civil.

Resume-se no elenco de providências a serem executadas, em função do cronograma de uma obra, levando-se em conta os riscos de acidentes e doenças do trabalho e as suas respectivas medidas de segurança.

NR19 - Explosivos

Determina parâmetros para o depósito, manuseio e armazenagem de explosivos.

NR20 - Líquidos Combustíveis e Inflamáveis

Define os parâmetros para o armazenamento de combustíveis e inflamáveis.

NR21 - Trabalho a céu aberto

Define o tipo de proteção aos trabalhadores que trabalham sem abrigo, contra intempéries (insolação, condições sanitárias, água, etc.).

NR22 - Trabalhos subterrâneos

Destina-se aos trabalhos em minerações subterrâneas ou a céu aberto, garimpos, beneficiamento de minerais e pesquisa mineral.

Nesses trabalhos é necessário ter um médico especialista em condições hiperbáricas. Esta atividade possui várias outras legislações complementares.

NR23 - Proteção contra Incêndios

Todas as empresas devem possuir proteção contra incêndio; saídas para retirada de pessoal em serviço e/ou público; pessoal treinado e equipamentos. As empresas devem observar as normas do Corpo de Bombeiros sobre o assunto.

NR24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais do Trabalho

Todo estabelecimento deve atender as denominações desta norma, que o próprio nome contempla. E, cabe a CIPA e/ou ao SESMT, se houver, a observância desta norma. Deve-se observar, também, nas Convenções Coletivas de Trabalho de sua categoria se existe algum item sobre o assunto.

NR25 - Resíduos Industriais

Trata da eliminação dos resíduos gasosos, sólidos, líquidos de alta toxicidade, periculosidade, risco biológico, radioativo, a exemplo do céσιο em Goiás. Remete às disposições contidas na NR15 e legislações pertinentes nos níveis federal, estadual e municipal.

NR26 - Sinalização de Segurança

Determina as cores na segurança do trabalho como forma de prevenção evitando a distração, confusão e fadiga do trabalhador, bem como cuidados especiais quanto a produtos e locais perigosos.

NR27 - Registro Profissional do Técnico de Segurança no Ministério do Trabalho e Emprego

Todo técnico de segurança deve ser portador de certificado de conclusão do 2º grau de Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho, com currículo do Ministério do Trabalho e Emprego, devidamente registrado através das DRTs regionais.

NR28 - Fiscalização e Penalidades

Toda norma regulamentadora possui uma gradação de multas, para cada item das normas. Estas gradações são divididas por número de empregados, risco na segurança e risco em medicina do trabalho.

O agente da fiscalização, baseado em critérios técnicos, autua o estabelecimento, faz a notificação, concede prazo para a regularização e/ou defesa.

Quando constatar situações graves e/ou iminentes ao risco à saúde e à integridade física do trabalhador propõe à autoridade regional a imediata interdição do estabelecimento.

VII - AS NORMAS REGULAMENTADORAS
E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA
O DESENVOLVIMENTO HARMÔNICO
E SEGURO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO

VII - AS NORMAS REGULAMENTADORAS E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO HARMÔNICO E SEGURO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO

As questões de saúde e segurança no trabalho são objeto de atenção contínua nos diversos segmentos industriais, pois as conseqüências apresentadas pelos acidentes e doenças afetam aos trabalhadores, as empresas, o governo e a sociedade como um todo.

Ações imediatistas, emocionais, devem ser desconsideradas e sugestões empíricas devem ser descartadas, pois todas as propostas devem ser analisadas sob diversos ângulos e alternativas. Identificados os riscos, estes devem ser debelados. Está comprovado que, para cada dólar aplicado em prevenção pela empresa, o retorno é de seis dólares.

Estudos e experiências práticas obtidas comprovam que não haverá qualidade de vida se essa não começar pelo trabalho. Esse fato é tão profundo que extrapola a ação do comportamento humano, interferindo no processo industrial, na qualidade daquilo que é fabricado, na produtividade e no lucro.

Desta forma, entendemos que o empresário deve estar à frente na gestão empresarial, dentro do cenário mercadológico globalizado; ter visão do conjunto de atos e ações a serem empreendidas na empresa; buscar profissionais especializados; conhecer e aplicar a legislação vigente; aplicar em prevenção, em educação representa benefícios, em relação aos custos, além da credibilidade de seus produtos, reconhecidamente pela sua responsabilidade social.

Os órgãos governamentais estão preocupados com os altos índices de acidentes do trabalho. Estabeleceram metas para a diminuição dos acidentes de trabalho; estão abertos à negociação, ao diálogo. O importante é resolver os problemas existentes. Para tanto têm desenvolvido ações públicas e buscam parceiros para se chegar a um bom termo. Querem debater e contar com o apoio dos segmentos da sociedade.

Os trabalhadores devem ter consciência de seus direitos e deveres, contando com o apoio de sindicatos atuantes.

A própria Carta Magna valorizou os direitos sociais. As cláusulas pétreas dizem respeito à segurança e medicina do trabalho.

Segurança e medicina no trabalho é uma questão cultural, de formação e informação, de entendimento e valorização por parte dos envolvidos.

Já evoluímos muito nesta área, porém ainda há muito que se fazer. Ações desencadeadas antes de uma crise são mais significativas do que atitudes tomadas depois que ela acontece.

Contamos que haja, cada dia mais, consciência e responsabilidade de todos nós.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- ALLY, Raimundo Cerqueira. Normas Previdenciárias no Direito do Trabalho. IOB, 5ª Ed., 2002
- CAMPOS, José Luiz Dias e CAMPOS, Adelina Bitelli Dias. Responsabilidade Penal, Civil e Acidentária do Trabalho. Edit. LTR, 4ª ed. Atualizada.
- CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Edit. Saraiva, 24ª Edição.
- COUTO, Hudson de Araújo. In Ergonomia Aplicada ao Trabalho - A máquina humana. Volume I, 1998.
- GONÇALVES, Edwar Abreu. Manual de Segurança e Saúde no Trabalho. Edit. LTR 2000.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Responsabilidade e as Relações do Trabalho. Edit. LTR, 1998.
- LAVILLE, A. In Ergonomia. EPU, 1976.
- MANUAIS DE LEGISLAÇÃO, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. Edit. Atlas, 47ª Edição.
- MICHEL, Oswaldo. Acidentes do Trabalho e Doenças Profissionais. Edit. LTR/2000.
- MONTEIRO, Antonio Lopes e BERTAGNI, Acidentes do Trabalho e Doenças Profissionais, Edit. Saraiva, 2ª ed. Atualizada.
- OLIVEIRA, José de. Acidentes do Trabalho. Edit. Saraiva, 3ª Edição.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. Edit. LTR, 3ª. Edição.
- PAIXÃO, Floriceno e PAIXÃO, Luiz Antonio C. A Previdência Social em perguntas e respostas. Edit. Síntese, 37ª Edição.
- SALIBA, Tuffi Messias e CORRÊA, Márcia Angelin Chaves. Insalubridade e Periculosidade, Aspectos Técnicos e Práticos. Edit. LTR, 6ª Edição.
- SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Edit. IOB, 14ª Ed., Mar/2000.
- SHERIQUE, Jaques. Aprenda Como Fazer. Edit. LTR, 2001.
- REVISTA PROTEÇÃO, Janeiro/2003
- YU, Juang Yuh. Ação Acidentária, Edit. Atlas, 2ª ed. Atualizada.

Campanha Nacional de
Saúde e Segurança no Trabalho

Somos todos partes de uma mesma engrenagem



GRÁTIS:

bottons, cartazes, cartilhas, vídeo, calendário e história em quadrinhos.

Faça seu pedido:

www.sst-cni-sesi.org.br

Realização

CNI
SESI

Campanha Nacional
de Saúde e Segurança
no Trabalho



Saúde e Segurança no Trabalho
é Responsabilidade Social

Coordenação



REALIZAÇÃO:

FIESP
CIESP

PATROCINADORES:



CENTRAL • BUSINESS
COMUNICAÇÃO



Editado em março/03. Tiragem: 10.000 unidades
Desenvolvido com a colaboração da Dra. Helena Pedrini Leate -
Advogada da Assessoria Sindical da FIESP