

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1993

<p>Trabalhista Previdência Social FGTS Imposto de Renda - PF Segurança e Saúde do Trabalhador Legislação Recursos Humanos Departamento Pessoal Salários Dados Econômicos</p>	<p>Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br</p> <p>O que acompanha na assinatura ?</p> <ul style="list-style-type: none">• informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);• CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;• consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);• acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);• notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;• requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;• descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
---	---

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

ACIDENTES DO TRABALHO - CONSIDERAÇÕES GERAIS

Um acidente define-se como sendo uma ocorrência não desejada que interrompe uma atividade normal.

Assim, por exemplo, um acidente pode ocorrer:

- * Lar, durante as atividades normais decorrentes em nossas casas;
- * Lazer, durante um passeio, brincando, jogando, etc;
- * Trabalho, na realização de nossas obrigações para com a empresa.

O acidente no trabalho é definido pela Lei nº 6.367, de 19/10/76, como sendo:

" aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho "

Além deste, equiparam-se ao acidente do trabalho:

- * **doença profissional**, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade;
- * **doença do trabalho**, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente;
- * **acidente ligado ao trabalho** que, embora não tenha sido causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a perda ou redução da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- * **acidente no local e horário do trabalho**, em consequência de: ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou / companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho; ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro, ou de companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso de razão; desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos / decorrentes de força maior;
- * **contaminação acidental** do empregado no exercício de sua atividade;
- * **acidente fora do local e horário** de trabalho, tais como: na execução de ordem ou na realização de serviços; prestação espontânea de qualquer serviço; viagem a serviço da empresa; e no percurso da residência para o local do trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção utilizado, mesmo sendo por veículo do próprio empregado.

Comunicação do acidente:

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho através da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência. Havendo morte, também deverá ser comunicado à Delegacia de Polícia.

A multa pela omissão da comunicação varia entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências.

Uma cópia da CAT deverá ser entregue ao acidentado e uma outra ao sindicato da categoria. Em caso de morte aos seus dependentes.

Omissão da comunicação:

Na falta de comunicação (CAT) por parte da empresa, podem ser formalizados pelo próprio acidentado (ou seus dependentes, no caso de morte), o sindicato da categoria profissional, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, independentemente do cumprimento do prazo de 24 horas após o acidente.

Formalizado o acidente, neste caso, o setor de benefícios da Previdência Social, comunicará a ocorrência ao setor de fiscalização para execução da respectiva multa, cabendo ainda, os sindicatos e entidades representativas acompanhar a cobrança.

Pagamento do dia do acidente e os primeiros 15 dias:

O dia do acidente é abonado pela empresa. Os primeiros 15 dias seguintes também são pagos pela empresa, devendo ser discriminado em destaque no seu recibo de pagamento, porque o empregado poderá alegar não ter recebido.

Havendo recaída, nos casos de doença profissional, a empresa não paga / novamente os primeiros 15 dias, qualquer que seja a época de recaída (Ordem de Serviço SSS-057.27, de 15/04/77).

Estabilidade no trabalho do acidentado:

O empregado acidentado no trabalho tem estabilidade de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (art. 118, da Lei nº 8.213/91).

A Lei não explica tal gravidade do acidente, portanto, a partir do momento do retorno ao trabalho, o empregado adquiriu a estabilidade.

Beneficiários e Benefícios:

São beneficiários do seguro de acidente do trabalho, sem nenhuma carência exigida, os empregados, trabalhadores temporários, avulsos e os presidiários que exercem funções remuneradas, bem como os trabalhadores rurais.

São excluídos os autônomos, empregadores, domésticos e eclesiásticos.

O valor do benefício é de 92% do salário-de-benefício ou do salário-de-contribuição do dia do acidente, ficando o que for mais vantajoso ao segurado. Quando entre o dia do acidente do trabalho e a data do início do benefício ocorrer reajustamento por dissídio coletivo, acordo judicial, sentença normativa, alteração do salário mínimo ou política salarial do governo, o benefício deverá iniciar-se com renda mensal já reajustada pelos mesmos índices destes.

Além deste benefício, conforme o caso, terá direito a aposentadoria por invalidez, pensão por morte (para o dependente) e pecúlio (segurado e / dependente).

Caracterização do acidente:

O acidente do trabalho é caracterizado **administrativamente**, através do setor de benefícios do INSS, que estabelecerá o nexos entre o trabalho exercido e o acidente, e, **tecnicamente**, através da Perícia Médica do INSS que estabelecerá o nexos de causa e efeito entre o acidente x lesão, a doença x o trabalho e causa mortis x o acidente.

Causas dos acidentes de trabalho:

Os acidentes acontecem tendo como causas mais comuns por **atos inseguros** e/ou **condições inseguras**.

Os **atos inseguros** são praticados pelos empregados que desrespeitam regras de segurança, que não as conhecem devidamente ou, ainda, que tem / um comportamento contrário à prevenção.

Já as **condições inseguras** são deficiências como: defeitos de instalações ou de equipamentos, falta de proteção em máquinas, má iluminação, excesso de calor ou frio, umidade, gases, vapores e poeiras nocivos e muitas outras condições insatisfatórias do próprio ambiente do trabalho, de responsabilidade da empresa.

Na sua grande maioria, os acidentes são provocados por atos inseguros, condições inseguras ou pelos dois fatores ao mesmo tempo. E são causas que podem ser previstas e, portanto, evitadas. Para tanto é preciso estar alerta, é preciso saber descobrir, localizar e identificar as causas possíveis de acidentes.

São exemplos de atos inseguros:

- Agir sem autoridade, deixar de tomar precauções ou de avisar;
- Trabalhar em ritmo perigoso (muito lento, muito depressa);
- Trabalhar sem que os dispositivos de segurança estejam funcionando;
- Servir-se de equipamento defeituoso; usar as mãos em vez de equipamento adequado; usar o equipamento de maneira incorreta;
- Arrumar carga de maneira insegura; colocar material em lugar impróprio; misturar ou combinar substâncias, sem as devidas cautelas;
- Ficar em lugar inseguro (embaixo da carga de um guindaste, por exemplo); efetuar movimentos que acarretam fadiga desnecessária (levantar peso de modo incorreto);
- Fazer limpeza, ajustagem, lubrificação de máquina em movimento;
- Distrair-se, brincar, brigar, quando estiver trabalhando em máquina / ou com ferramentas perigosas;
- Deixar de usar roupas e acessórios de segurança individual (avental, luvas, óculos, botas, capacete, etc); etc.

São exemplos de condições inseguras:

- Máquinas com dispositivos de segurança defeituosas ou desprovidas delas;
- Máquinas ou ferramentas defeituosas (escorregadias, com farpas, gas-tas, etc);
- Arrumação imperfeita, armazenamento descuidado, congestionamento, sobrecarga, etc;
- Iluminação imprópria (luz insuficiente, claridade excessiva, etc);
- Ventilação imprópria (movimento de ar insuficiente, ar impuro, etc);
- Falta de equipamento pessoal de segurança ou de equipamento adequado (avental, luvas, máscara, roupa folgada); etc.

A empresa e a segurança - Prevenção de acidentes:

Segundo a Portaria nº 3.214/78, NR 05, subitem 5.22, é de competência / da empresa, prestigiar as atividades da CIPA, bem como promover e incentivar cursos, palestras e outros meios, com o objetivo de prevenir e reduzir os acidentes no trabalho.

Para prevenção de acidentes no trabalho, as empresas poderão utilizar basicamente de 3 tipos de recursos, hoje utilizados por várias empresas, os quais são:

- * Recursos educacionais;
- * Recursos técnicos; e
- * Recursos psicológicos.

Recursos educacionais:

São métodos empregados para instruir os funcionários na prática da prevenção de acidentes, tais como: cursos, palestras, integração de novos funcionários, preleção específica, cartazes de segurança, jornal da empresa, murais, etc.

Recursos técnicos:

São os recursos aos quais a prevenção de acidentes lança mão para corrigir condições inseguras quer sejam nos projetos, na instalação de equipamentos, na ordem que deve ser mantida no local de trabalho ou na manutenção preventiva dos equipamentos e maquinaria.

Corrigir condições inseguras, colocando proteção em pontos perigosos, / reparando defeitos, substituindo equipamentos perigosos por outros seguros, etc.

Recursos psicológicos:

São os recursos que cada agente de supervisão ou cipeiro deve usar para vender a idéia de segurança ao seu grupo de trabalho. A maneira e a oportunidade de falar sobre segurança com os subordinados é muito importante, evitando dessa forma, que a mensagem seja mal interpretada e crie no indivíduo uma idéia errada de segurança no trabalho.

Fds.; Portaria nº 3.214/78; Decreto nº 611/92; Lei nº 8.213/91; e Manuais sobre normas de segurança e medicina do trabalho da Fundacentro.

SÍNTESE DA SEMANA

A) DEPENDENTES PARA IMPOSTO DE RENDA:

De acordo com a Instrução Normativa nº 49/89, item 10, são dependentes para efeito de dedução da renda bruta do Imposto Renda - PF:

- * o cônjuge ou companheiro(a);
- * filho, enteado e menor pobre, que o contribuinte crie e eduque, / desde que tenha menos de 21 anos, ou até 24 anos quando esteja cursando estabelecimento de ensino superior;
- * filha ou enteada, solteira, viúva sem arrimo, ou abandonada sem rec^ursos pelo marido;
- * pais e avós incapacitados para o trabalho;
- * netos ou bisnetos menores ou inválidos, sem arrimo dos pais inválidos e incapacitado para o trabalho;
- * filho ou irmão, nas mesmas condições de netos e bisnetos.

B) BONIFICAÇÃO NAS CONTAS DO FGTS - DECISÃO DA PROCURADORIA GERAL:

De acordo com a Resolução nº 98, de 17/05/93, DOU de 21/05/93, do / Conselho Curador do FGTS, a partir do dia 17/05/93 será concedido uma taxa de juros (adicional) de 3% ao ano na remuneração dos valores disponíveis nas contas vinculadas do FGTS, a título de bonificação, em atendimento a proposta conciliatória da Procuradoria Geral da República.

C) ORÇAMENTOS GERAIS DO SESI, SENAI E OUTROS - DELEGAÇÃO:

De acordo com o Decreto nº 824, de 21/05/93, DOU de 22/05/93, ficou delegado ao Ministério do Trabalho a competência para aprovar os orçamentos gerais do SESI, SESC, SENAI, SENAC e SENAR.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

A) É legal a prática do horário móvel na empresa ?

Resp.: Muito relativo, depende da sua modalidade. O horário móvel, / isto é, que consiste num horário-base de entrada e saída, com chegada ou saída antes ou depois do horário padrão, recai no sistema de compensação, se dentro do próprio dia ou da semana complete a carga-horária permitida pela legislação. Portanto, é permitido desde mantenha o acordo, individual ou coletivo, de compensação de horas semanais. Não é permitido o sistema / de sompensation, quando as horas de uma semana seja compensado em outras semanas posteriores. Obs.: horário normal diário é de 7:20hs, podendo ser prorrogado por mais 2hs, e carga-horária semanal é de 44 horas.

B) Pode o empregado em gozo de férias trabalhar para outro empregador, mesmo que temporário ?

Resp.: Não. O empregado que está em gozo de férias não pode prestar serviços a outro empregador, mesmo que temporário, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

Fds.: art. 138 da CLT).

C) A empresa que tem telefonistas (categoria diferenciada) deve recolher a contribuição sindical das mesmas para o sindicato da respectiva categoria (telefonistas) ?

Resp.: Sim. A contribuição sindical de trabalhadores enquadrados em / categoria diferenciada deve ser destinada unicamente às entidades que os representem, independentemente do enquadramento dos demais empregados da empresa onde trabalhem.

Assim, a contribuição sindical das telefonistas em geral (telefonistas de mesa, telefonistas-recepcionistas, etc) deve ser recolhida unicamente ao sindicato respectivo.

Fds.: art. 511, § 3º e 513, letra "e" da CLT.

D) Na dispensa sem justa causa do estagiário, faz jus ao aviso prévio ?

Resp.: Não. O estagiário não tem direito ao aviso prévio, porque o estágio não tem vínculo empregatício.

Fds.: art. 4º da Lei nº 6.494/77.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).